

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**  
**ESCUELA DE POSTGRADO**

**TESIS**

PROPUESTA DE MODELO DE GESTIÓN EMPRESARIAL PARA LA  
INSERCIÓN LABORAL DE LOS EGRESADOS DE LA UNTRM  
SEMESTRE 2106-II, SEDE CHACHAPOYAS 2016

**PARA OBTENER EL GRADO DE DOCTOR**  
**EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**

**AUTOR**

MG. GARY CHARLY GARCÍA GUEVARA

**ASESOR**

DRA. ZULY CRISTINA, MOLINA CARRASCO

**LINEA DE INVESTIGACIÓN**

GESTIÓN DE PROYECTOS DE INVERSIÓN

CHICLAYO – PERÚ

2017

## **PÁGINA DEL JURADO**

---

Díaz Tamay, Félix  
Presidente

---

Hernández Fernández, Bertila  
Secretario

---

Molina Carrasco, Zuly Cristina  
Vocal

## **Dedicatoria**

A mí adorada esposa Silvia por su apoyo  
incondicional.

A mis hija Génesis Kaori, por ser la razón de mi  
existir.

Gary

## **Agradecimiento**

A un profesional que mediante sus sueños, consiguió realizar cumplir los sueños de otras personas, me refiero al Dr. César Acuña Peralta - Fundador de la universidad “César Vallejo” por la brillante idea de descentralizar los diferentes programas educativos, con las que da facilidad a los profesionales seguir actualizándose académicamente en los diferentes puntos de nuestra patria.

A los catedráticos de la Universidad “César Vallejo”, que han tenido a su cargo el desarrollo de las asignaturas durante el período de estudio del Doctorado en la Sede Chachapoyas, por compartir con humildad conocimientos valiosos.

A la Dra. Zuly Cristina Molina Carrasco por el asesoramiento pertinente y oportuno durante la elaboración y desarrollo del proyecto de investigación.

A los egresados 2016-II, de la Universidad Toribio Rodríguez de Mendoza por haber participado activamente durante el proceso de investigación.

Gary

## **Presentación**

Señores Miembros del Jurado:

En cumplimiento al Reglamento de Grados y Títulos de la prestigiosa Universidad “César Vallejo” se presenta la tesis titulada: “Propuesta de un Modelo de Gestión Empresarial para la inserción laboral de los estudiantes universitarios en el distrito de Chachapoyas, Amazonas, 2016, con el propósito de obtener el Grado de Doctor, con mención en Gestión Pública y Gobernabilidad.

El trabajo de investigación está estructurado en cuatro capítulos: Problema de investigación, Marco Teórico, Marco Metodológico, Resultados; finalmente se consideró las conclusiones, sugerencias y/o recomendaciones, bibliografía y los anexos correspondientes.

Respetuosamente, se aceptará las sugerencias vertidas por vuestras personas con la que se enriquecerá el presente trabajo.

Gary

Índice		
	Página del jurado	ii
	Declaración jurada	iii
	Dedicatoria	iv
	Agradecimiento	v
	Presentación	vi
	Índice	vii
	Resumen	ix
	Abstract	x
	Introducción	11
<b>I</b>	<b>PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.</b>	
	1.1. Planteamiento del problema	13
	1.1.1.A nivel internacional	14
	1.1.2.A nivel nacional	14
	1.1.3.A nivel regional	15
	1.1.4.A nivel local	16
	1.2. Formulación del problema	16
	1.3. Justificación	16
	1.3.1.Científica	16
	1.3.2.Práctica	16
	1.3.3.Metodológica	17
	1.4. Limitaciones	17
	1.5. Objetivos	17
	1.5.1. General	17
	1.5.2. Específicos	18
<b>II</b>	<b>MARCO TEÓRICO</b>	19
	2.1. Antecedentes	19
	2.1.1.Internacional	19
	2.1.2.Nacional	21
	2.1.3.Regional	21
	2.2. Modelo de Gestión Empresarial	21
	2.2.1.teorías	21
	2.2.2.Definiciones	26
	2.2.3.dimensiones	28
	2.3.Inserción laboral	33
	2.3.1.Teorías	33
	2.3.2. Definición	34
	2.3.3. Dimensión	35
	2.3.4. Marco conceptual	36
<b>III</b>	<b>MARCO METODOLÓGICO</b>	37
	3.1 Tipo de Estudio	37
	3.2 Diseño de estudio	37
	3.3.Hipótesis	38
	3.4. Variables	38
	3.4.1. Definición conceptual	38
	3.4.2. Definición operacional	39

	3.4.2. Operacionalización	40
	3.5. Población y muestra	42
	3.6. Métodos de investigación	44
	3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	45
	3.8. Métodos de análisis de datos	46
<b>IV</b>	<b>RESULTADOS</b>	
	4.1. Análisis de resultados	49
	4.2. Discusión de resultados	58
	4.3. Representación gráfica del Modelo de Gestión	60
	<b>CONCLUSIONES, SUGERENCIAS, REFERENCIAS</b>	
	Conclusiones	67
	Sugerencias	68
	Referencias	69
	<b>ANEXOS</b>	72
<b>01</b>	<b>Instrumento</b>	72
<b>02</b>	<b>Baremación</b>	75
<b>03</b>	<b>fotografías</b>	78

## **Resumen**

En este mundo de la globalización, si bien es cierto que las oportunidades de trabajo están abiertas para todos, pero aún muchos de ellos, como los jóvenes, no pueden insertarse al mundo laboral, debido a diversos factores, uno de los cuales es que las universidades del país no se preocupan por hacer el debido seguimiento de todos sus egresados, ni darles las herramientas pertinentes a fin de que los mismos puedan facilitar su incorporación en el mundo del trabajo; teniendo conocimiento que existe muchos egresados de la universidad “Toribio Rodríguez de Mendoza” de Chachapoyas, y con la finalidad de conocer su situación laboral se planteó el objetivo general en los siguientes términos: Implementar y proponer un Modelo de Gestión Empresarial para viabilizar la inserción laboral de los egresados de la UNTRM semestre 2016-II, sede Chachapoyas, en el 2016.

El trabajo de investigación está enmarcado dentro de las teorías propuestas por Parker (1868 – 1933) ya que es importante que en las empresas se debe de tener en cuenta el comportamiento del hombre en relaciones humanas y dentro de la estructura organizacional, esto está relacionada con las teoría del Capital Humano propuesto por Becker (1983) en la que vivimos en un mundo competente y que está es abierta teniendo en cuenta la situación actual que vivimos en un mundo globalizado y debemos estar a la vanguardia de las exigencias que lo amerite.

El presente trabajo de investigación tiene un enfoque cuantitativo, el tipo de estudio es propositivo y el diseño proyectivo ya que se adelanta a los hechos. La población la conformaron todos los egresados de la Universidad “Toribio Rodríguez de Mendoza” en el año 2016, y la muestra es de 173 ex alumnos del 2016, la cual fue en forma probabilística. Se elaboró un Modelo de Gestión empresarial flexible que permite a los jóvenes universitarios insertarse al mundo laboral, documento que fue validado por expertos utilizando la técnica Delphi. Los datos del diagnóstico se procesaron utilizando el paquete SPS, versión 23 y el Excel.

Palabras clave: Gestión empresarial - Inserción laboral de jóvenes



## **Abstract**

In the institutions there is a lack of awareness and environmental culture, in order to reverse this situation we propose the following general objective: Propose the implementation of a solid waste management model to improve the environmental awareness of workers at the Toribio Rodríguez de Mendoza University , Chachapoyas - 2016.

The research work is framed within the theories of the organizational environment especially of the human relations and by the theories of the environmental behavior; Both are conjugated since the man is the one who has to take care of his environment and this will be performing a good solid waste management so that it does not cause damage to our environment where we develop.

The present work of investigation has a quantitative approach, the type of study is propositive and the projective design since it is ahead of the facts. The population was made up of all the workers of the "Toribio Rodríguez de Mendoza" University in 2016, the population was formed by 297 workers and the sample obtained in probabilistic form is of 98 men and 150 women being a total of 248 that represents the 32% of the study population. A Solid Waste Management Model was developed to improve the environmental awareness of these workers, a document that was validated by experts using the Delphi technique. The diagnostic data was processed using the SPS package, version 23 and Excel.

**Keywords:** Solid waste management - Environmental awareness

## **Introducción**

En la actualidad vivimos en un mundo globalizado en la que tenemos las oportunidades a nivel mundial, pero para esto se necesita estar capacitado de acuerdo a las exigencias de las nuevas tendencias en tal sentido las empresas deben dar oportunidad a todos y no sesgar las oportunidades, teniendo como estereotipos que la sostenibilidad de las empresas lo garantizan el personal que tiene experiencia, en tal sentido deben desaprender y tener presente que en nuestro medio existe profesionales jóvenes que se encuentran a la vanguardia de la ciencia y la tecnología. Con la finalidad de revertir esta situación se pretende proponer un Modelo de Gestión Empresarial a fin de facilitar a los universitarios insertarse en tiempo record al mundo laboral y para hacer el estudio se siguió los pasos del método científico los cuales se encuentran plasmados en los siguientes capítulos:

Capítulo I, denominado Problema de Investigación donde figura el planteamiento del problema, en la cual se describió la realidad problemática que atraviesan los jóvenes universitarios, la justificación que responde al pro qué y para qué del estudio, las limitaciones encontradas durante la investigación los objetivos que orientaron al presente trabajo de investigación.

Capítulo II, denominado Marco Teórico, en el cual se consideraron los antecedentes relacionados con el presente estudio en diferentes contextos, las teorías que respaldan al estudio, el marco conceptual desde diferentes ópticas.

Capítulo III, corresponde al Marco Metodológico, el cual engloba la hipótesis, variables teniendo como independiente La Propuesta del Modelo de Gestión Empresarial, y como dependiente la reinserción laboral de los universitarios egresados de la Universidad “Toribio Rodríguez de Mendoza”; el tipo de estudio que es propositivo porque responde a un propósito, con diseño proyectivo porque la investigación amerita los hechos en el futuro; la población lo conforman egresados y la muestra 173.. También se presentan las técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Capítulo IV, contiene los Resultados en la que se realiza una descripción de los mismos, e interpretación de los datos descriptivos, la discusión teniendo en cuenta las teorías, antecedentes y los resultados encontrados durante la investigación. Por último se presenta el Modelo de Gestión Empresarial que viabiliza la reinserción de los jóvenes egresados de las universidades.

Se finalizó con las conclusiones, que es lo más resaltante del presente trabajo de investigación, las sugerencias, referencias bibliográficas y por último los anexos que ameritan la investigación.

## CAPÍTULO I

### PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

#### ***1.1. Planteamiento del problema***

En este siglo XXI los jóvenes deben de asumir diferentes retos, por lo que de acuerdo a la globalización tienen oportunidades de trabajo, para lo cual tienen que estar preparados de acuerdo a los adelantos de la ciencia y tecnología; sin embargo, en el día a día se observa que la desocupación y/o el desempleo de los mismos se incrementa, debido a la falta de fuentes de trabajo

Según la (Oficina Internacional del Trabajo [OIT], 2004):

La realidad problemática presente de la inserción laboral de los jóvenes egresados recientes de las Escuelas Secundarias que soportan los jóvenes al buscar trabajo, son enormes, pues como resultado de posibles errores empresariales en los procesos de reclutamiento, selección y contratación; el problema de la desocupación es mundial, lo cual conlleva a que la gran mayoría busque trabajos deshonestos, pues al no encontrar un trabajo digno por la misma razón que no cuentan con experiencia, los conlleva a delinquir y conseguir el dinero fácil; dentro de la franja de desocupados, es notable en el mundo y sobre todo en países en estado de crecimiento o desarrollo, la gran incidencia en este grupo de jóvenes, quienes representan un gran porcentaje del total .

“Sobre las tendencias de la ocupación juvenil, la posibilidad de estar sin trabajo es de 3,5, veces superior para los jóvenes que para los adultos” (OIT, 2004).

Si bien es cierto que en la universidad de la localidad ofertan diferentes carreras para que los jóvenes puedan estudiar y logren sus metas; pero es que falta por parte de la universidad que hagan el seguimiento a los egresados y que les apoyen para que cuando terminen logren trabajar en las empresas de la localidad.

Los empresarios generalmente contratan a personas adultas con experiencia para que se desenvuelvan en determinados trabajos, por lo que se basan más en

la experiencia que tiene el individuo y muchas veces dejan de lado a los jóvenes que recién han terminado sus estudios superiores.

#### **1.1.1. A nivel internacional.**

Según la (Oficina Internacional del trabajo [OIT], 2004):

En America Latina, se caracteriza por las grandes dificultades que se encuentra en el ámbito laboral en países en crecimiento, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) su naturaleza demográfica manifiesta una grupo importante de la población joven en edad de trabajar (PET) 104.2 millones de jóvenes que además muestran algún grado de vulnerabilidad al desempleo juvenil, pues 6.7 millones de jóvenes se encuentran sin trabajo, de los cuales simbolizan el 44% del total de desempleados en américa del sur. .

Al respecto la (Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL], 2007) “manifiesta que la caída de la tasa de colaboración de los jóvenes se debe, sobre todo a su contracción siendo menores de edad (15 a 19 años)” (p.66).

“Para el mejoramiento de la inserción laboral de los jóvenes, causante a aspectos tecnológicos, demográficos, educativos y económicos al progreso reciente de esta inserción, generando tensiones, muchas de ellas vinculadas entre sí” (CEPAL, p.73). “Tensiones que emergen entre la subjetividad de los jóvenes y la realidad del mercado laboral” (CEPAL, 2007, p.73).

Es lamentable que las autoridades y/o gobernantes de algunos países incluido el nuestro no tomen las estrategias pertinente y oportunas a fin de que promuevan fuentes de trabajo para que los indicados se desarrollen. En visa que no existe trabajo entonces algunos jóvenes distraen su tiempo valioso en actividades no adecuadas, incluso delinquen, acto que es repudiable.

#### **1.1.2. A nivel nacional.**

“La estructura juvenil en el mercado laboral, identifica que 5.4 millones de jóvenes formaban parte de la Población Económicamente Activa (PEA), por otro lado 2.6 millones se hallaban fuera de la PEA, como inactivos” (p.40). “Al interior de la PEA, casi 5 millones eran ocupados y sólo unos 432 mil desocupados o en

desempleo abierto” (p.40). “De los ocupados, aproximadamente 4.3 millones se encontraban en empleos inestables y solo 721 mil contaban con al menos seguridad social (MTPE, 2012, p.40).

Los datos dados por el MTPE, es muy alarmante, ya que existe una población juvenil que aún no se inserta al mundo laboral; siendo unas de las causas que para que satisfagan sus necesidades básicas algunos(as) de ellos(as) delinquen, acto repudiable; en tal sentido el gobierno debe preocuparse por esta población y tomar las medidas correctivas a fin de que se les dé la oportunidad a los jóvenes y se inicien a trabajar de acuerdo a sus competencias que tienen, pues todo esto se refleja en la gran delincuencia que se vive día a día a nivel Nacional, sobre todo en las grandes ciudades del Perú.

“al unir estas dos dimensiones sobre inserción laboral y la formativa, se configura el mapa laboral-educativo juvenil” permitiendo ver e identificar los problemas que afectan a la juventud en el país” (MTPE, 2012, p.41). “El plano da a conocer e identifica la cantidad de jóvenes que solo trabajan, estudian, pues otros que no trabajan y no estudian. Del mismo modo se identifica que más de 900 mil jóvenes laboran y estudian, mientras que, 1.2 millones solo estudian; sin embargo, cerca de 1.6 millones no trabajan ni estudian, conformando un grupo de riesgo permisible que amerita ejercicios de atención de carácter multisectorial” (MTPE, 2012, p.40).

### **1.1.3. A nivel regional.**

Al respecto El Gobierno Regional de Amazonas en el Proyecto Educativo Regional [PER], (2009) indica que: “las juventudes del departamento de Amazonas, de 15 a 29 años de edad, su importancia reside entre otros aspectos en el peso demográfico que poseen” (p.48). “Pues las estadísticas indican que en la región Amazonas en el año 2007, se registraron 97,342 jóvenes, que simbolizan el 18.4% del total de la población” (PER, 2009, p.48). “Así mismo el 43.9% de toda la Población apta para el trabajar (PET), cuentan entre 14 a 29 años de edad, o sea, 4 de cada 10 personas, son jóvenes” (PER, 2009, p. 48). Porcentaje superior al registrado a nivel del Perú, donde las cifras señalan que 41.5% del total de las jóvenes en edad de laborar (INEI, 2008<sup>a</sup>: 142)” (PER, 2009, p.48).

Lamentablemente, la tasa de los jóvenes que a temprana edad han asumido la responsabilidad de ser jefes de hogar es alta, quizá se deba por la falta de orientación desde la familia; también en el contexto se observa que existe muchos centros de diversión, el cual es motivante para los jóvenes y muchos de ellos(as) no se preocupan en continuar capacitándose para enfrentar a estos retos que se les presenta en la actualidad en la que las exigencias para ubicarse en el trabajo no es fácil, porque tienen que demostrar que son competentes.

#### **1.1.4. A nivel local**

Sobre esta problemática, no es muy ajena la juventud en Chachapoyas, ya que por sentido común se percibe que los jóvenes que egresan de las universidades de inmediato no encuentran trabajo y se dedican a otras actividades distintas a su formación, entonces éstos se sienten frustrados.

### ***1.2. Formulación del problema de investigación***

¿Cómo influirá la propuesta de un modelo de gestión empresarial en la inserción laboral de los egresados de la UNTRM semestre 2016-II, sede Chachapoyas 2016?

### ***1.3. Justificación***

#### **1.3.1. Científica.**

La investigación siguió los pasos del método científico, ya que en primer lugar parte de una realidad problemática y luego en forma lógica se siguió una secuencia lógica para determinar si el Modelo de Gestión Empresarial influirá para que los jóvenes universitarios se inserten a las actividades laborales con facilidad.

#### **1.3.2. Práctica.**

Será práctico porque a través del Modelo de Gestión Empresarial que se propone se estará solucionando un problema social, que consiste en que los jóvenes por más que tengan preparación universitaria se sienten desmotivados y/o fracasados cuando no encuentran trabajo en forma inmediata al concluir su profesión. Se tiene la concepción que la enseñanza en la universidad es anacrónica, poco práctica y alejada de las expectativas y exigencias del mundo

empresarial, ya que los perfiles de los egresados no responde a las necesidades empresariales, creándose en cierta manera estereotipos, en la que se priorice a la experiencia y se deje de lado a los que recién culminan sus estudios. En tal sentido a través del modelo de gestión empresarias se estará rompiendo estos estereotipos ya que en lo posible se estará sugiriendo a la universidad que cambien en la medida sus planes de estudio y se programe teniendo en cuenta la realidad.

### **1.3.3. Metodológica.**

La propuesta del Modelo de Gestión Empresarial, en vista que será alidado y analizado por expertos en cuanto a su contenido y luego de haberlo aplicado en un grupo piloto a la cual se debe ver si es confiable, servirá posteriormente como una herramienta que oriente para que los jóvenes universitarios tomen las estrategias pertinentes y se inserten al mundo laboral para lo cual fueron preparados.

Mediante el progreso de la investigación, se utilizó instrumentos y técnicas por lo que los mismos pueden servir para que puedan realizar otros investigadores investigaciones similares.

## **1.4. Limitaciones**

En las universidades del medio no se encontró un registro de los egresados en la que se haga un seguimiento si todos ellos se encuentran trabajando de acuerdo a lo que han sido preparados en las Casas de Estudio; sin embargo, se pudo superar haciendo las debidas consultas.

Los empresarios muestran ser refractarios al dar la información acerca del personal que labora en sus empresas, debido a que desconfían y temen ser multados por lo que no les remuneran adecuadamente a sus trabajadores, en tal sentido fue difícil tener una información fiable.

## **1.5. Objetivos**

### **1.5.1. General.**

Proponer un Modelo de Gestión Empresarial para viabilizar la inserción laboral de los egresados de la UNTRM semestre 2016-II, sede Chachapoyas 2016.



### **1.5.2. Específicos.**

1. Diagnosticar en las diferentes empresas de la localidad, si tienen como trabajadores a egresados de la UNTRM semestre 2016-II, sede Chachapoyas 2016.
2. Identificar los fundamentos teóricos de la propuesta de la gestión empresarial para la inserción de los egresados de la UNTRM semestre 2016-II, sede Chachapoyas 2016.
3. Diseñar un Modelo de Gestión Empresarial que viabilice la inserción laboral de los egresados de la UNTRM semestre 2016-II, sede Chachapoyas 2016.
4. Validar el Modelo de Gestión Empresarial, para viabilizar la inserción laboral de los egresados de la UNTRM semestre 2016-II, sede Chachapoyas 2016, a través de la técnica DELPHY.

## CAPITULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. Antecedentes

##### *2.1.1. A nivel internacional*

**Suárez (2008)**, realizó el trabajo de investigación “La inserción sociolaboral de los jóvenes tutelados: El Programa Mentor en Galilea” (p.1). Concluyó en lo siguiente:

(...) sus necesidades formativas de los jóvenes, son percibidas como una desventaja para la inserción, por ello hemos ahondado en este punto, divirtiendo el reconocimiento de esta realidad por todos los implicados en el Programa; de hecho, 30 de los 54 encuestados que han respondido ha esta cuestión manifestaron que no se sentían preparados para desempeñar un buen trabajo, ya fuese por la falta de unos conocimientos profesionales previos, ya por no disponer de unos niveles mínimos de cultura básica para entender los rudimentos técnicos de la ocupación o por carecer de una experiencia teórico-práctica, lo que, además, ven como limitaciones a sus progresos en cualquier empleo . (Suárez, 2008, p.355)

Según Suárez (2008) indica acerca de la inserción laboral que “Su juventud es tomada como una cualidad negativa por los empresarios, que pueden seleccionar a jóvenes de mayores años y con mejores formaciones, e incluso con una mayor experiencia, lo que acorta todavía más las posibilidades de los tutelados. (p.355).

En algunas instituciones cuando convocan a concursos para una determinada plaza, sesgan muchas veces las oportunidades de los jóvenes que recién egresan, ya que dentro de las bases colocan de cinco a más años de experiencia para que adquieran un trabajo, dando lugar a que los mismos se sientan desmotivados, desanimados, renegados y excluidos.

**Pérez de las Vacas (2015)**, elaboró el trabajo de investigación titulado: “Inserción laboral de universitarios desde la perspectiva psicosocial” (p.1). Después de un trabajo minucioso concluyó:

“Los niveles promedio de la muestra analizada indican unas actitudes bastante positivas en todas ellas, lo que significa que a nivel actitudinal se dan las condiciones para que los egresados sean buenos profesionales y tengan un buen desempeño laboral” (Pérez de las Vacas, 2015, 197).

“(…) el desajuste ocupacional viene determinado por la diferencia entre la percepción de la situación real que encuentra el egresado en el trabajo y lo que esperaba encontrar” (Pérez de las Vacas, 2015, 197). “Nuestros resultados indican que dicha relación está por debajo de las expectativas que tenían los egresados (1,6 en una escala de 1 a 3), es decir, que más bien desempeñan actividades que están por debajo de su cualificación” (Pérez de las Vacas, 2015, p.196).

Las expectativas de los egresados que se insertan al mundo laboral es que van hacer tomados en cuenta por los empresarios de acuerdo a su formación profesional y que van aplicar en la práctica lo que han aprendido en la universidad; muchas veces esto no sucede en tal sentido el egresado de la universidad se va sentir desmotivado y preocupado por no desenvolverse de acuerdo a su formación.

Sin embargo se tiene conocimiento que en el Perú el 50% de egresados de las universidades aún no se encuentran trabajando de acuerdo a su formación profesional, sino están ejerciendo otras actividades tales como el desempeñarse como taxistas.

**Olmos** (2011) , en la tesis doctoral titulada: “Ubicación y formación para la combinación laboral del colectivo jóvenes vulnerables: La inserción laboral mediante estrategias de empleabilidad” (p.1). Las conclusiones principales fueron que:

“(…) los jóvenes en situación de vulnerabilidad responden a un perfil formativo formativo y laboral poco cualificado y a una situación socioeconómica con tendencia a la baja (...) (Olmos, 2011, p. 366).

“El piloto mostrado se conformaba a partir de 3 agentes: mercado de trabajo (empresas), jóvenes (beneficiarios directos) y servicios de integración

(tutores, profesionales responsables del proceso de formación y orientación de los jóvenes)” (Olmos, 2011, p.379).

### **2.1.2. A nivel nacional**

Boyd (2014) en su artículo “en los indicadores según la PEA, del mercado laboral reflejan, que los jóvenes del ámbito rural peruano, presentan una tasa de actividad de 67,07%, siendo mayor entre los varones que las mujeres; así mismo, la cantidad de desempleados, (PEA ocupada/PEA total) es de 96,8%.

“realizando un cotejo con los jóvenes del ámbito urbano, es importante notar que la tasa de actividad de los jóvenes del ámbito rural es mucho mayor que la de los jóvenes del ámbito urbano, pero mayor para las mujeres urbanas que para las mujeres rurales; sin embargo, las tasas de desempleo, es mucho mayor para los jóvenes urbanos que para los rurales, también entre varones y mujeres” (Body, 2014).

### **2.1.3. A nivel regional**

En las bibliotecas y por vía internet no se encontraron tesis, artículos relacionados con el presente trabajo de investigación.

## **2.2. Modelo de Gestión empresarial.**

### **2.2.1. Teorías**

#### **a) Teoría de la administración científica.**

Según Hernández (2011) indica que: “En la era moderna el surgimiento de la empresa científica, surge en el siglo XX, partiendo 1900 y el reconocimiento primordial de sus principales predecesores como son Frederick W. Taylor, Henry L. Gantt y Frank y Lilian Gilbreth” (p.41)

Esta teoría surge en parte para la elevar la productividad; A mediados del siglo XX, en Estados Unidos, pues existía bajas ofertas de mano de obra; y la manera de elevar la producción era elevando la eficiencia de los que trabajaban, así fue como Frederick W. Taylor, Henry L. Gantt y Frank y Lilian Gilbreth ampliaron un conjunto de como la teoría de la administración científica . (Hernández, 2011, p.42)

## **Empresa funcional**

“Henry Fayol, principal desarrollador, manifiesta la teoría de la organización clásica, contando como característica primordial, la atención hacia un trabajo que debía ser realizado, desde un lugar de organización general (...)” (Hernández, 2011, p. 44)

Se circunscribe únicamente, esta teoría a la organizacional formal; para (García de Berrios, 2007), donde Fayol da a conocer como objetivo de este enfoque clásico-organicista el lugar de la enseñanza de la administración, por el interés que ésta representaba para ampliar empresas en la segunda revolución industrial; es decir, viendo a la empresa desde un enfoque alt, estableciendo como como fundamento de la escuela organicista, donde las empresas deben estructurarse, organizarse, dividirse en funciones que consientan visualizar el ejercicio de la gestión bajo el camino de proceso . (Hernández, 2011, p.44).

## **Modelo estructuralista**

Se requiere un modelo de estructura racional, abarcando muchas variables donde el comportamiento de los participantes, sea adaptable no solo a las industrias, sino a todas los mercados y formas de actividades de las diferentes empresas, (da Silva, 2002, citado en Hernández, 2011, p.45)

“La administración burocrática weberiana, quiere decir, dominación por el conocimiento, implica la transferencia del poder del líder al experto, haciendo esta racional, una mediación normativa entre las dimensiones empresariales e individuales, escrutando un comportamiento organizacional que enfatice la organización, el orden jerárquico y el progreso racional” (Hernández, 2011, p.46)

## **Empresas humanistas**

“Existen necesidad de equilibrar la fuerte tendencia a la deshumanización para el desarrollo del trabajo, en la iniciación de la aplicación de métodos rigurosos, científicos y exacto, donde el trabajador, debía someterse, sus principales precursores son: George Elton Mayo, Mary Parker Follet,

Abraham Maslow, Frederick Irving Herzberg y Douglas Mc Gregor” (Hernández, 2011, p. 46).

Se tuvo en cuenta los siguientes postulados:

➤ **Comienzo de las relaciones humanas**

“Su principal autor es Elton Mayo, definiendo que fue corriente de reacción y de oposición a la teoría clásica de la gestión; donde se desprende el método de trabajo, la filosofía empresarial y la civilización industrial en tecnología” (Hernández, 2011, p. 46).

“Este progreso se centra y se sustenta en el gozo de necesidades del ser humano, en la generación y articulación orgánica de los seres humanos con la naturaleza y la tecnología, el desarrollo empresarial” (Hernández, 2011, p.47).

➤ **La psicología humanista**

Según el psicólogo Abraham Maslow, quien establece la jerarquía de necesidades o Pirámide de Maslow propuesta en su trabajo de 1943, en la persuasión humana, consecutivamente ampliada, donde desarrolló y formuló una escalafón de necesidades humanas en la cual indica que conforme se satisfacen las necesidades, en la administración es conocer el comportamiento de las personas subordinadas para conformar una política que una sus necesidades en los individuos de alguna organización empresarial. (Hernández, 2011, p. 47)

➤ ***El hombre en el trabajo industrial.***

Según Douglas McGregor en la escuela administrativa, donde el ser humano es sujeto social que facilita la apertura de una nuevo suceso en las organizaciones, gracias al apoyo y contribución de las ciencias sociales se ha manifestado la necesidad de estudiar el lado humano de la organización . (Hernández, 2011, p. 48)

➤ ***La estructura humana y estructura organizacional.***

Mary Parker Follett (1868 – 1933), Pensadora, y precursora de una distinta definición, vista en la conducta del ser humano en relaciones humanas y de la distribución organizacional, como resultado a la unión de administración científica y en la absolución de problemas administrativos.

(Garzon Castrillon, 2010), nos indica que los seres humanos en las organizaciones son susceptibles de tratamiento científico; ya que plantea que en la humanidad, los principios científicos son la clave del éxito unido a la noción sistematizada y ordenada; por ello, al respecto para la humanidad el conocimiento obtenido por medio de la observación, la experimentación y el razonamiento sistemático.

**b) Teoría de las competencias.**

Está basada en los siguientes enfoques:

➤ ***Enfoque anglosajón***

Escobar (2005), indica a los siguientes autores de este enfoque son: R. E. Boyatzis, G. Hammel y C. K. Prahalad; el mencionado enfoque “Se concentra en el contenido del puesto de trabajo y en su relación con la estrategia global de las organizaciones.

Los partidarios del presente enfoque comparten puntos de vista de McClelland en lo que respecta a los test de inteligencia y que los expedientes académicos solos, no contribuyen sobre el éxito profesional, así como tampoco representan las competencias que tiene un ser humano; por ello, se requiere llevar a cabo relaciones causales . (Escobar, 2005)

“Mediante este mencionado enfoque, estas interrelaciones son más difíciles de implantar en puestos que claramente no crean valores o que en puestos donde no se saben los resultados precisos que de él se esperan” (Escobar, 2005).

“A partir de la década de los 80 este paradigma ha ido desarrollándose y en la actualidad éste considera a las competencias como aquel lazo que une el

comportamiento individual con la táctica de la organización, que debería estar sostenida por una cultura apropiada, pues es aquí donde las competencias de cada ser humano entran en juego, a través de una buena gestión estratégica del recurso humano” (Escobar, 2005).

“Por ello, si la estrategia adoptada involucra satisfacción con el cliente y con el trabajo en equipo, las competencias tienen que reflejar esta orientación, aun cuando las aptitudes no aceptadas sean muy eficaces” (Escobar, 2005).

“Ante esta perspectiva, las competencias muestran una serie de valores que a veces reúnen la misión y el plan estratégico, ayudando a aquellas empleadas por la organización, logren ser reconocidas a través de un panel de expertos, sin tener que recurrir a medidas directivas de rendimiento, por lo que como resultado se les otorga la utilidad que presentan para cambiar comportamientos ligados a los valores estratégicos . (Escobar, 2005)

#### ➤ ***Enfoque Francés.***

Al respecto Escobar (2005) indica que “Claude Levy Levoyer es el autor más citado de esta corriente; este enfoque se centra más en el ser humano, su finalidad es ejercer como elemento de auditoría en torno a la capacidad de cada individuo y a la voluntad de la organización por conservar su fuerza de trabajo en situaciones óptimas de empleabilidad”

Considera las competencias como una mezcla indisoluble de conocimientos y experiencias laborales en una organización específica (competencias + experiencias + conocimientos + rasgos de personalidad) /que son las que permiten capacitar a las personas para que éstas puedan ejercer de la mejor manera posible sus funciones; por lo tanto, las experiencias profesionales son la única manera de adquirir competencias que no son reconocidas por un certificado de estudios . (Escobar, 2005)

“Este enfoque destaca, en la existencia de capacidades específicas, lo cual se ve reflejado en el uso del concepto autoimagen, como el eje de enseñanza en las personas, proporcionándonos la imagen que poseemos de nosotros



mismos y de por qué nuestro comportamiento se presenta así” (Escobar, 2005).

“Asimismo el enfoque se centraliza en los procesos de aprendizaje de los seres humanos considerando que los test de aptitudes, los de coeficiente intelectual, son herramientas predictivos muy destacadas en la gestión de las aptitudes”.

### **2.2.2. Definiciones.**

#### **✓ Competencia.**

Para Bazdresch (1998, citado en Escobar, 2005) “la gran competitividad busca adquirir capacidades, donde se enfrenta a la evaluación, cuando se orienta a la pericia material, pues la competitividad adopta esa pericia como una conducta social”

El empeño y desempeño de la persona que labora, no se aprende únicamente en la escuela, sino también son inatas por sus cualidades adquiridas pues se enlazan los conocimientos teóricos y los prácticos conllevando a obtener la capacidad de trabajar, de comunicarse, con los demás, afrontando y solucionando conflictos, para optimizar la las relaciones interpersonales.(Escobar, 2005).

Según Coulon; Bruner; Verdugo y Elliot (citado en Escobar, 2005): “Los conocimientos socialmente establecidos, son conjuntos prácticos, el desempeño de ciertas destrezas, además desarrolla habilidades diversas en situaciones que lo requieran, enfatizando la capacidad de competir”

#### **✓ Competencia humana como habilidad personal.**

Para Rodríguez (2006): “Los producto de destrezas del dominio de conceptos, y actitudes, la competencia de la humanidad en general de ser competente”

“Ser competitivo, implica también contar con una buena capacidad de ejecutar, teniendo destrezas, llevando a cabo el desempeño sobre el objeto” (Rodríguez, 2006).

Por ultimo ser eficaz y competitivo, involucra tener la cualidad o habilidad (conocimiento actitudinal), haciendo del conocimiento declarativo y procesal y actuar positivamente, (Villarini, 1996, citado en Rodríguez, 2006).

✓ **Competencias laborales.**

Según (Escobar, 2005) indica que: “Las diferentes cualidades de los seres Humanos, para desempeñarse fructuosamente, en un ámbito laboral, no solo es necesario el aprendizaje escolar, sino también un ganar experiencia en situaciones específicas de trabajo”

“La particularidad a un nuevo ejemplo de calificación, asentado en una distinta forma de trabajar de las organizaciones; El modelo de competencia laboral parte del inicio de una, déficit noción tradicional de puestos laborales y relaciones profesionales” (Sep, Stps y Conocer, 1996 en Escobar, 2006).

“Para Lasida (citado en Escobar, 2006) indica que las competencias laborales, vienen hacer un acumulado de instrucciones, actitudes y habilidades revisable, pues involucra una forma de ver de manera general de las calificaciones, pues se debe tener en cuenta ciertos elementos que requieren los trabajadores para un desempeño optimo en su medio donde trabaja, vinculando a la capacitación y los procesos de invento en las empresas”.

✓ **Gestión.**

“(…) La gestión cuenta con procedimientos que lleando a cabo, dan solución a distintos asuntos, para finalizar proyecto, por lo tanto, un modelo de gestión es un bosquejo o marco de referencia para la gestión de una entidad” (CASSINI, 2008).

“En cuanto se requiera un modelo de gestión puede ser utilizado por negocios y empresas que requieran esta información, pues, los gobiernos regionales y locales, cuentan con modelos de gestión que se basan para desarrollar sus políticas y acciones, donde procuran conseguir sus objetivos” (CASSINI, 2008).

### ✓ ***Empresa.***

Llinares, Montañana & Navarro (2001), manifiesta que toda empresa “abarca distintos espacios, y que puede ser estudiada desde ámbitos, económicos, políticos, jurídicos, sociológicos, etc., obteniendo ciertos elementos comunes de todas las empresas, presentando aspectos; Objetivos; que agrupen el fin que se busca, definiendo transparentemente que se desea realizar.

Para López (2008) la empresa “Mezcla de dinero y humanos que laboran juntas, produciendo valores materiales en a todas las que aportaron ese dinero como los que laboran con ese dinero, produciendo ciertos productos o servicios que ofrecen a personas o entidades interesadas”

En cambio para Alegre, Berne, & Galvez (2008) la empresa “Es la ejecución de una actividad productiva, que parte de recursos o factores (inputs) y se obtiene productos (outputs) de un cierto valor”.

Pero para Caldas, Reyes, & Heras (2009) la empresa es “Una composición constituida de diferentes elementos materiales y humanos, pues genera bienes y servicios que se designa para conseguir un beneficio económico”.

### ***2.2.3. Dimensiones.***

“En el ámbito empresarial y de organizaciones, se evidencian procesos de constantes cambios y transformaciones”. (Anzorena, 2011)

“Grandes cantidades de innovaciones se utilizaron en las distintas empresas poniendo mucho énfasis en la forma de las organizaciones para gestionar un buen trabajo mejorando la competitividad empresarial, mediante un aumento de la productividad organizacional” (Anzorena, 2011).

“La dimensiones principales, en las que se muestra la transformación de las empresas tradicionales a una nueva forma de constituir y administrar el buen desempeño laboral, tenemos” (Anzorena, 2011).

➤ ***Gestión mediante tareas a la Administración por objetivos.***

“Modelo taylorista tiene como característica que se puede desagregar las lecciones a efectuar, por el contrario el conocimiento, implica, por ilustración que no de carácter rutinario por lo que no se controla ni planifica estableciendo acciones y tiempos de realización de las mismas.”.(Anzorena, 2011)

➤ ***Del trabajo en grupos al equipo de trabajo.***

“La definición concerniente a un equipo de trabajo, es inexistente en un diseño tradicional o costumbrista, pues la idea de administrar, en trabajo a mano, mediante una desagregación de labores independientes se formó un ámbito rutinario que no requerían” (Anzorena, 2011). “al crear un ámbito entre estas acciones se generó un orden en el cual no solo se realizaron, sino también se implementó un ritmo de trabajo y un tiempo de desempeño de las mismas.” (Anzorena, 2011).

En las empresas se debe promover el trabajo en equipo, y no el trabajo en grupo, este último es solamente juntarse para cumplir con las funciones encomendadas en cambio el trabajar en equipo es tener en cuenta que cada uno de ellos es importante y que sus aportes suman para el logro de las metas establecidas.

➤ ***De la obediencia y la disciplina, al autocontrol y a la responsabilidad personal.***

Cuando asigna y controla funciones encargadas, lo mas importante es que se respete y genere la obediencia y disciplina; por otro lado cuando uno busca un propósito de mover el conocimiento colectivo, pues aquí lo importante es que no solo den a conocer sus habilidades y saberes, si no también creatividad y capacidad de imaginación en los métodos de trabajo; pues para estos casos se requiere que todas las personas cuenten con una inspiración del espíritu de equipo, cumpliendo los objetivos trazados, motivados con las labores a realizar, asumiendo éticamente una responsabilidad por resultados, surgiendo el autocontrol, la autorregulación, y el compromiso profesional personal.(Anzorena, 2011)

Al asumir una función en una empresa se lo debe hacer con toda la responsabilidad e identificación, se debe actuar como si el negocio sea de uno y no debe esperar la persona que otros lo estén vigilando para cumplir con lo asignado.

➤ ***Del acatamiento al compromiso y del temor a la confianza***

“En los diferentes ámbitos donde se esperan que las conductas se valoren, pues el acatamiento y el buen comportamiento y la emoción colectiva está dada por el miedo y desconfianza; es a través de esta emocionalidad que se impone la actitud de obediencia y sumisión (Anzorena, 2011). “pues por otro lado cuando se da importancia y valoración a los compromisos, motivaciones y capacidades de incluir valores que aportan cada profesional o individuo en grupo, se debe crear o formar un ámbito cultural social y organizacional basada en la emocionalidad de la cordialidad y el entusiasmo” (Anzorena, 2011).

➤ ***De la tarea al resultado.***

“los distintos modelos de gestión, involucran diferentes tipos de sistemas de evaluación y recompensa; evaluando en primera instancia la labor de la tarea asignada; pues así los trabajadores, no se responsabilizan por el resultado final del ciclo laboral, ni si se cumplió o no los objetivos propuestos, pues en la gran cantidad lo desconocen; pues su única responsabilidad es el cumplimiento de las labores asignadas” (Anzorena, 2011).

Es decir, cuando los integrantes del equipo asumen una responsabilidad y tienen el compromiso moral de lograr los objetivos, se asignan los recursos y se plantean tareas entonces los resultados serán óptimos y estará acorde de lo que la empresa requiere.

“Pues Aquí se evalúa el trabajo individual o grupal; asumiendo las responsabilidades como la unidad de trabajo, ya que implica la responsabilidad del mismo, no sólo de la acción particular sino de cómo esta maniobrar es efectiva y eficiente con el resto del equipo; esta forma de encargarse y evaluar el desempeño individual y colectivo genera un respiro de equipo y un estilo de interrelación cooperativo” (Anzorena, 2011).

➤ ***De la estandarización al aprendizaje y la mejora continua.***

“en una buena Gestión laboral, implica la resolución de problemas complejos, donde no puede prever acciones, no existiendo un camino o guía de vía útil única, sino que se deben tomar dictámenes encareciendo varios factores con mucha incertidumbre; aun cuando se pueda determinar labores preestablecidas, son los individuos que ejecutan y añaden valor y particularidad a estas.(Anzorena, 2011)

Las actividades no deben ser rutinarias y monótonas, se debe tratar en lo posible que sean de carácter innovador y garantizar la mejora continua. Se debe trabajar en equipo ya que todos apuntarán a un mismo objetivo y estar de acuerdo a los avances vertiginosos que se exige en este mundo de la globalización.

➤ ***Del gerente-capataz al gerente-líder.***

“El patrón habitual el puesto del que maneja, es de identificar las labores, la continuidad y el ritmo de la labor encomendada, supervisando que se realice tal como se le estableció.” (Anzorena, 2011). “Replicándose en todos los niveles, de agrupaciones implicando que el controlador también debe ser monitoreado y fiscalizado por lo que el personal es vigilado, de acuerdo al grado que ocupa en la labor, desde un obrero hasta el gerente general” (Anzorena, 2011).

En este tipo de trabajo, existe toda una jerarquía de funciones y que se tiene que actuar de acuerdo a lo que establece los llamados jefes, los subordinados realizan el trabajo a presión de alguien, de cualquier manera cumplen pero es que no es a voluntad.

“cuando entramos a tocar el tema de la productividad del trabajo y del conocimiento, concerniente a los perfiles distintos de gerente-capataz, cae en entra en dificultad cuando nos afrontamos al desafío; pues aquí es donde cobra valor y centralidad en la definición de liderazgo” (Anzorena, 2011).

Hace falta los gerentes líderes, que conduzcan a las masas en la que los colaboradores al realizar una actividad se sientan con seguridad y a gusto, en la que el ambiente de trabajo sea armonioso y que todos contribuyan de

una u otra manera a fin de que la meta se cumpla; pero el quien debe dar el ejemplo debe ser el líder y los demás deben estar ojo al guía.

“El gerente-capataz puede cumplir con su en las funciones que designe la institución o empresa, pues el Jefe que maneja a los que laboran en la empresa, debe desarrollar su función basada, no sólo en ese poder formal, sino también en la autoridad conferida por los propios trabajadores” (Anzorena, 2011). “este líder descuidado es el que acepta al gerente, pues el conjunto de trabajadores del equipo también son los que no ejercen un labor formal ya que son o pueden ser colegas, clientes o personal jerárquico de la empresa. Esta autoridad procede de la capacidad, la integridad y el logro” (Anzorena, 2011).

Un buen líder es aquel que está al servicio de sus seguidores, es la persona que no solamente le interesa las metas, sino es aquel que se preocupa por el bienestar de sus colaboradores.

➤ ***De las competencias técnicas a las genéricas.***

Por tanto se puede manifestar que en el desempeño laboral existen 2 tipos de capacidades que inciden en una adecuada efectividad del trabajo: las competitividades técnicas y genéricas.

Al enfrentamos a la ejecución de nuevos modelos de gestión, se puede afirmar que las competencias técnicas son muy necesarias, pero insuficientes; cuando dialogamos de aptitudes genéricas damos capacidades necesarias para la elaboración de un conjunto diverso de acciones tales como: crear red de vínculos, comunicar ideas y conceptos en manera serena y decisiva, interactuar en grupos indisciplinarios, en la que se lidera equipos de trabajo, negociando y generando alianzas, el tomar decisiones colectivas y consensuadas, el manejo de conflictos, trabajar en simultaneidad y contribución con los diversos actores involucrados, tramitar proyectos, seleccionar, usar, informar y compartir conocimientos; en medida que un individuo ascienda jerárquicamente en una organización la naturaleza de sus acciones va a estar vinculada a este tipo de competencias . (Anzarona, 2011).

## **2.3. Inserción laboral**

“Constituye una mirada de la desigualdad en el ámbito laboral” (p.270). “Los resultados de estatus en los iniciales periodos de la vida laboral están próximos de los factores a los que se les presume una mayor influencia, como el principio familiar o el grado de instrucción, es por ello que la indagación de esa influencia llega a ser más precisa” (p.270).

“Hablar de representaciones teóricas de estos procesos casi obliga a recurrir al convencionalismo que da por supuesto la existencia de dos imágenes alternativas, más explícitas en la tradición económica que en la sociológica, aunque discurriendo muy paralelamente en ambas” (Baron y Hanna, 1994, citado en p.270)

Por un lado, el enfoque económico convencional que explica el logro en el mercado de trabajo de manera bastante coincidente con la teoría del logro de estatus; por otro lado, el enfoque estructural del mercado de trabajo, en el que coinciden una serie de propuestas encuadradas en la llamada economía institucional que ha encontrado también la simpatía de la sociología más crítica con la teoría funcionalista de la estratificación . (pp.270-271)

### **2.3.1 Teorías.**

- ***El enfoque económico convencional y sus críticas***

La ilustración económica del ámbito laboral y del resultado ocupacional, se ha realizado especialmente a partir de la suposición de la Teoría del capital humano hecha por Becker” (1983, citado en Dávila, 2000). “De acuerdo a esto y bajo el simulado general de la presencia de un mercado laboral el cual está bajo contextos de abierta competencia si bien anómala- se pueden predecir los 2 tipos de fenómenos que aquí interesan: las regularidades que conforman las ocupaciones laborales y las discrepancias de resultados de las mismas”(Dávila, 2000).

El capital humano es muy importante en las empresas por lo que a los empresarios no solo les debe interesar que se cumplan las metas, sino que deben preocuparse por sus colaboradores que desarrollen sus actividades en un apropiado ámbito organizacional; en el que las actividades no se realicen a presión.



Los empresarios para que designen a su personal no solo deben ver la formación profesional, sino que deben ver si esa persona tiene rasgos de humanidad, que hayan desarrollado su capacidad inter e intrapersonal, que sepan comunicarse, que respeten a sus pares, todo lo demás viene por añadidura.

- ***El enfoque del mercado de trabajo segmentado o dualizado.***

Mediante este enfoque, se pretende explicar las carreras laborales como procesos limitados y encaminados por muchas fuerzas estructurales. El mercado laboral se encuentra dualizado y/o dividido, correspondiendo a los distintos segmentos las diferentes trayectorias profesionales “típicas”. Piore (1975), analizando la adecuada formulación de la teoría de la precisando los segmentos primario y secundario, los cuales brindarían posibles ascensos, estabilidad laboral y buenos salarios en primer lugar, y por déficit desempeño laboral, eventualidad y bajas retribuciones en segundo lugar.

En este caso para acceder al segmento primario se tiene en cuenta la educación formal, esto se convierte en una dificultad para acceder a un trabajo; en tal sentido los empresarios deben de cambiar su forma de pensar y dar la oportunidad para trabajar a los jóvenes que de hechos se encuentran actualizados y que tienen todos los bríos para poder desarrollarse, caso contrario si no se les da la oportunidad cuando van adquirir experiencia, se encontrarían limitados y por tanto renegados. En tal sentido es momento de la reflexión en la que los jóvenes no solo deben prepararse en una sola cosa sino que deben prepararse para enfrentar a este mundo de la competitividad.

### **2.3.2 Definiciones.**

Para Ventura (2005, citado en Anónimo, s.f.) “puntualiza que es conveniente usar la definición de inserción, como consecuencia de una etapa de tránsito o proceso previo denominado transición” (p.12).

La inserción laboral se entiende por la integración en la vida adulta, ya que viabiliza ámbitos nuevos concernientes, a una independencia económica, ayudando a conformar una unidad familiar”; su consecución se convierte en la manera de afrontar el problema de desempleo frente a las políticas pasivas

tendientes a aminorar sus consecuencias sin incidir en la creación de nuevos puestos de trabajo . (Martínez, s.f.)

Según Pérez de las Vacas (2015): “La inserción laboral de los recién egresados es un asunto complejo, muy dependiente de la evolución del mercado laboral, el cual está caracterizado en general, por una menor estabilidad en el empleo, mayor precariedad laboral, un aumento de competitividad, mayores exigencias de cuantificación para el desempeño de puestos, entre otros (p.7).

En la actualidad en este mundo globalizado se está exigiendo para acceder a un puesto de trabajo la llamada “Meritocracia” en la que las personas debemos estar en constante capacitación y actualización; quien no está a las exigencias de este mundo competitivo, simplemente se encontrará postergado y renegado por no poder acceder a un puesto de trabajo.

### **2.3.3 Dimensiones.**

#### **Campo desocupacional**

Son los ex estudiantes que han egresado de las diferentes universidades de la localidad

##### **❖ Activos**

Representan a los ex estudiantes que en la actualidad se encuentran trabajando de acuerdo a su preparación profesional

##### **❖ Inactivos**

Representan a los ex estudiantes que en la actualidad no se encuentran desarrollando labores por lo que han estado preparados.

##### **❖ Ocupados**

Ex Estudiantes que están laborando pero no de acuerdo a su preparación profesional

## ❖ Parados

Ex Estudiantes que no están realizando ninguna labor.

### 2.3.4 Marco conceptual

#### **Empresa.**

Según Fernández & Vítora (1996) denomina a la empresa como un método técnico, de ámbito social abierto, donde prioriza crear bienes, o prestar servicios contribuyendo a incrementar el nivel de vida de la sociedad”.

#### **Modelo.**

“Esta palabra se utiliza primordialmente en lugares muy diversos, pues aplicado al campo de las ciencias sociales, así mismo hace mención las características eficaces, pues es capaz de imitar o reproducir al esquema teórico de un ciclo o de un contexto real. “ (CASSINI, 2008).

#### **Gestión.**

“Hace mención a la labor y al resultado de administrar; pues se trata, de recabar las actividades adecuadas al producto de un negocio, asimismo la idea genera acciones para poder ordenar, dirigir, gobernar y disponer u organizar. (CASSINI, 2008).

#### **Gestión inteligente.**

Para Senge (1990, citado en Gil, 2008) “Es una Organización donde los seres humanos expanden sus laboesr, para crear y brindar mayores resultados que se desea lograr aprendiendo conjuntamente” (p.45)

#### **Inserción laboral.**

Según García y Gutiérrez (1996, citado en Anónimo, s.f.) Es el proceso de asociación, a la acción económica de las personas”

#### **La transición**

“Es un ciclo de cambio, que se presenta a lo largo de la vida de las personas que pretenden una meditación personal (historia personal y profesional) y contextual (contexto socio profesional) sustentando así una información bastante efectiva y en el interés de destrezas adecuadas” (Martínez, s.f., pp.25-26)

## CAPITULO III

### MARCO METODOLÓGICO

#### 3.1. Tipo de estudio

Esta investigación en primer instante se caracteriza por ser descriptiva, ya que para el diagnóstico se tomaron los datos tal como se encontró en la realidad.

Al respecto para Hernández, Fernández, & Baptista (2010) “La mencionada investigación es descriptiva, pues busca detallar las características, propiedades y rasgos primordiales de fenómenos que se desea analizar” (Hernandez, et al., 2010, p.80)

Es propositiva porque se está proponiendo un Modelo de Gestión Empresarial que viabilice la inserción laboral de los egresados 2016-II de la UNTRM- Amazonas Sede Chachapoyas 2016.

Al respecto Del Rincon (1995, p.25 citado en Domingo (2008) manifiesta que la investigación propositiva inicia en el diagnóstico, pues se crean metas y se diseñan estrategias para lograrlas” (p.29).

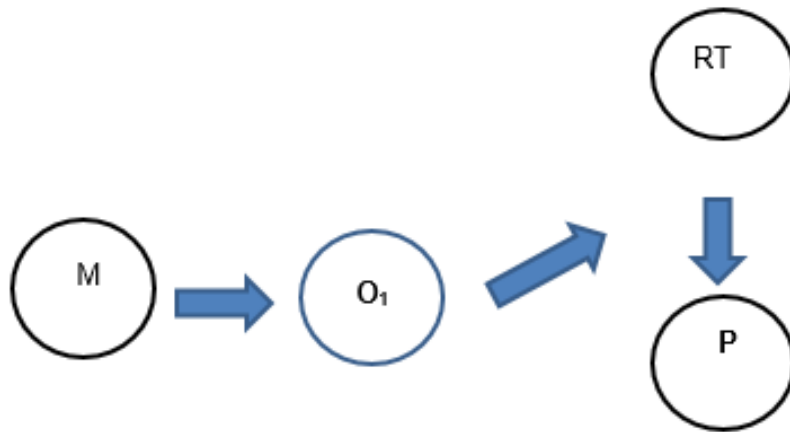
“La investigación prospectiva simboliza una amplia investigación, para una buena evolución en el futuro de los seres humanos, permitiendo aumentar la prevención a problemáticas precisas minimizando la perplejidad en la toma de decisiones vitales” (p.115)

También el presente estudio está enmarcado dentro del tipo descriptivo porque en primera instancia se tomaron los datos tal como se encontraron en la realidad, referente a los porcentajes de egresados de la universidad Nacional “Toribio Rodríguez de Mendoza” Sede Chachapoyas.

#### 3.2. Diseño de estudio

El presente Trabajo de investigación se enmarcó, ***Diseño No Experimental – Transversal***, elaborándose un modelo en base a un diagnóstico, dando como solución a un problema o necesidad de tipo práctico.

Se empleó el siguiente diseño:



*Donde:*

M: Muestra de estudio

*O<sub>1</sub>*: Observación de inicio

*RT*: Revisión teórica

*P*: Propuesta

### **3.3. Hipótesis**

#### **3.3.1. Investigación.**

H<sub>i</sub>: El Modelo de Gestión Empresarial viabilizará la inserción laboral de los egresados de la universidad “Toribio Rodríguez de Mendoza” de la ciudad de Chachapoyas, en el 2016.

### **3.4. Variables**

- **Independiente:** Modelo de gestión empresarial
- **Dependiente:** Inserción en el mundo laboral

#### **3.4.1. Definición conceptual.**

##### **a. Modelo de Gestión empresarial.**

El modelo de Gestión empresarial está basado en la gestión por competencias, en tal sentido la definimos.

Según Llorente (s.f., citado en Escobar, 2005):

(...), las competencias por capacidades es una nueva forma de administrar y ampliar las capacidades a los individuos, aumentando la eficacia de la empresa; con un lenguaje fácil de estudiar, medir y correlacionar con el éxito profesional concerniente al rol que cumplen los trabajadores en la empresa; optando destrezas y aptitudes necesarios para ejercer su carrera, estando capacitados para dar solución a problemas profesionales de forma libre y flexible.

**b. *Inserción en el mundo laboral.***

Según, (García Blanco & Gutiérrez) Se refiere al proceso de incorporación del individuo a actividades económicas; coincidiendo con los miembros de una sociedad actual, consistiendo en un cambio social que va de ciertas posiciones del mercado de laboral y de independización familiar. (p.269)

**3.4.2. Definición operacional.**

**a. Gestión empresarial.**

En la gestión empresarial se consideró las dimensiones de: gestión por objetivos, equipo de trabajo, autocontrol y responsabilidad, compromiso y confianza, gestión por resultados, mejora continua, gerente líder, competencias genéricas.

**b. Inserción laboral.**

Para el diagnóstico acerca de inserción laboral en las empresas y microempresas de la localidad se diseñó un cuestionario aplicado a los egresados de la universidad "Toribio Rodríguez de Mendoza, los cuales están constituidos con 10 ítems.

### 3.4.2. Operacionalización

Variable	Dimensiones	Indicadores	Instrumentos
Modelo de Gestión Empresarial	Gestión por objetivos	Conocimientos	FICHA DE OBSERVACION DEL MODELO DE GESTION EMPRESARIAL
		Habilidades	
		Destrezas	
	Equipo de trabajo	Disposición	
		Coordinación	
	Autocontrol y responsabilidad	Manejo emociones	
		Cumplimiento funciones	
	Compromiso y confianza	Motivación	
		Entusiasmo	
	Gestión por resultados	Diseñan procesos	
		Eficacia	
	Mejora continua	Crea conocimientos	
		Innova constantemente	
	Gerente líder	Motiva a sus seguidores	
		Maneja las relaciones humanas	
	Competencias genéricas	Trasmitir ideas en forma clara	
		Interactúa con grupos de interdisciplinar	
		Lidera equipos de trabajo	
		Negocia y genera acuerdos	
		Toma decisiones en forma colectiva	
		Resuelve conflictos	

Inserción laboral	Graduados	Situación laboral durante los estudios	CUESTIONARIO PARA MEDIR LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS EGRESADOS DE LA UNTM SEMESTRE 2016-II, CHACHAPOYAS 2016
		Tiempo de búsqueda de empleo	
		Satisfacción con la universidad	
		Satisfacción con la titulación	
	Activos	Tasa de actividad	
	Inactivos	Tasa de inactividad	
		Causas de inactividad	
	Ocupados	Tasa de empleo	
		Tipo de relación laboral	
		Temporabilidad	
		Salario y/o sueldo	
		Adecuación	
		Satisfacción con el empleo	
		Competencias	
	Parados	Trabajo anterior	
		Tasa de paro	



### **3.5. Población y muestra**

#### **3.5.1. Unidad de análisis.**

Egresados de la UNTRM Amazonas, Sede Chachapoyas 2016.

#### **3.5.2. Población.**

Según, Selltiz et al. (1980), Citado por Hernandez, Collado, & Baptista, 2010) la población “es el acumulado de todos los casos que concuerdan con una sucesión de detalles. Pues en la presente investigación la conforman 640 egresados de las universidades “Toribio Rodríguez de Mendoza” (TRM) y “Alas Peruanas” (AP), de los cuales el 47,65% (305) son varones y el 52,34% (335) son mujeres.

Tabla 1: Distribución de los egresados de las universidades en el 2015

Universidades	Varones	Mujeres	Total
TRM	297	331	628
AP	8	4	12
Total	305	335	640

*Fuente: Actas de evaluación*

#### **3.5.3. Muestra**

“...Subgrupo de la población, pues es un sub conjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido con sus características al que se denomina población” (Hernandez & et.al., 2010)

El cálculo de la muestra se determinó a través del muestreo no probabilístico y el método de conveniencia, los cuales estarían dispuestos a participar en la investigación, siguiendo la comodidad del investigado y teniendo su aceptación correspondiente.

Por ser un número pequeño los egresados de la universidad “Alas Peruanas” todos los que forman parte de la población también formaron parte de la muestra de estudio; en cambio para el caso de los egresados de la universidad “Toribio Rodríguez de Mendoza”, se aplicó una fórmula estadística para determinar el tamaño de la muestra, detallándolo a continuación.

$$n = \frac{(p, q)Z^2 \cdot N}{E^2(N - 1) + (p, q)Z^2}$$

Donde:

- n:** Es el tamaño de la muestra que se tuvo en cuenta para el trabajo de campo.
- p y q:** Representaron la probabilidad de la población de estar o no incluidos(as) en la muestra. De acuerdo a la doctrina, cuando no se conoce esta probabilidad por estudios estadísticos, se asume que p y q tienen el valor de 0,5 cada uno.
- z:** Representa las unidades de desviación estándar que en la curva normal definen una probabilidad de error = 0,05, lo que equivale a un intervalo de confianza del 95% en la estimación de la muestra, por tanto, el valor  $z = 1,96$ .
- N:** Representa la cantidad de la población objeto de estudio.
- E:** Representa el error estándar de la estimación de acuerdo a la doctrina, debe ser 0,10 o menos; en este estudio fue 0,05.

Sustituyendo datos:

$$n = (0.5 \times 0.5 \times (1.96)^2 \times 628 / (((0.05)^2 \times (628 - 1)) + (0.5 \times 0.5 \times (1.96)^2))$$

$$n = 238,60$$

Ajustamos n:

$$n_a = \frac{n}{1 + \frac{n}{N}}$$

Sustituyendo:

$$n_a = 238,59/1 + (238,59/628)$$

$$n_a = 173,03$$

El porcentaje de la muestra en relación a la población es  $(173/628) \cdot 100\% = 27,54\%$

Tabla 2: Distribución de los egresados de la universidad "Toribio Rodríguez de Mendoza"

Sexo	Egresados	
	x	al 27,54%
Varones	297	82
Mujeres	331	91
Total	628	173

El muestreo se realizó en forma aleatoria utilizando un muestreo aleatorio simple. Utilizando para la presente investigación la técnica de la tómbola.

### 3.6. Método de investigación

#### 3.6.1. Método Científico.

Según Carrasco (2013), "El método científico, compone un régimen de instrucciones, técnicas, acciones estratégicas y tácticas para dar solución a problemas de investigación, así como comprobar la hipótesis científica".

En la presente investigación se partió de una realidad y en forma lógica se realizó el estudio del problema hasta los resultados que al final se plasmaron en las conclusiones.

#### 3.6.2. Deductivo

Según Ortiz & García (2000), el método deductivo es "el procedimiento que va de lo general a lo particular de lo universal a lo individual".

En esta investigación al realizar el planteamiento del problema se enfocó desde ámbitos mundiales para luego posarse en la muestra de estudio donde se detectó el problema.

### **3.6.3. Analítico.**

Según Ortiz & García (2000 ), el método analítico Radica en la separación de un todo, descomponiéndolo en elementos para visualizar la naturaleza, las causas y los efectos. Pues necesariamente es importante conocer la naturaleza del fenómeno y objeto que se estudia para comprender su esencia”

En la presente investigación a partir de los resultados encontrados a través de la estadística descriptiva se ha conocido la inserción laboral reflejada por los egresados de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza.

### **3.6.4. Sintético.**

Ortiz & García (2000 ), define como un proceso de razonamiento que tiende a rehacer un todo, partiendo de elementos por el análisis; se trata en efecto de hacer una exposición metódica y breve, en resumen” .

La información utilizada se ha sistematizado y los hallazgos se han concretizado en las conclusiones.

## ***3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.***

### **3.7.1. Técnicas.**

Para Carrasco (2008), Esta tecnica constituye al conjunto de normas y pautas que encaminan los trabajos que realizan los investigadores en cada de los cursos de la investigación científica” (p.274). En la investigación se utilizaron la técnicas:

#### **3.7.1.1. De Gabinete**

Específicamente se utilizó el fichero electrónico, que permitió registrar las correspondientes citas bibliográficas y las referencias bibliográficas. Además se utilizó fichas físicas en las cuales se sintetizó la información.

#### **3.7.1.2. De campo**

Se utilizó la técnica de la observación indirecta, a través de la encuesta.

Al respecto la encuesta para Sanchez (1985), es aquella que “toma en cuenta procedimientos de observación indirecta tales como la aplicación de cuestionarios, inventarios, test, etc.

### **3.7.2. Instrumentos**

Se evaluó a través de la Ficha de ítems que fue aplicado a los egresados de la universidad “Toribio Rodríguez de Mendoza”, el cual está constituido por 10 ítems.

El instrumento en un primer instantes ha sido elaborado por la Red Española de Agencias de Calidad Universitaria (REACU), el cual consta de 12 ítems, la cual servirá para medir las dimensiones: Graduados, activos, inactivos, ocupados, parados; para la presente investigación se adaptó este instrumento a la realidad de la muestra de estudio.

#### **2.5.2.1. Validez.**

El instrumento de evaluación fue validado en cuanto a su contenido a través de expertos de esta materia.

#### **2.5.2.2. Confiabilidad**

Se aplicó los instrumentos a grupos piloto y luego estadísticamente se realizó la confiabilidad a través del Alpha de Cronbach.

### **3.8. Métodos de análisis de datos**

Los datos se procesaron a través del EXSEL y el SPSS – versión 22, utilizando la estadística descriptiva, y luego se plasmó en figuras y tablas de frecuencia y porcentuales.

Entre las medidas que se utilizó en la investigación tenemos:

#### **3.8.1. Media aritmética**

Para Moya (2005) “la media aritmética o promedio de una muestra  $x_1, x_2, x_3, \dots, x_n$  de tamaño  $n$  de una variable o característica  $x$ , se denota por  $\bar{x}$  ó por  $M(x)$  y se define como la suma de todos los valores observados en la muestra, dividida por el total de observaciones  $n$ ” (p.152).

La fórmula es:

$$\bar{x} = \frac{x_1 + x_2 + x_3 + \dots + x_n}{n}$$

O también:

$$\bar{x} = \frac{\sum x_i}{n}$$

Donde:

$x$  = Valores individuales.

$n$  = casos

$\sum$  = Suma de  $x_i$

### 3.8.2. Desviación estándar.

“La desviación típica o desviación estándar “S” de las observaciones  $x_1, x_2, x_3 \dots x_n$  de una característica  $x$ , se define como la raíz cuadrada positiva de la varianza” (Moya, 2005, p.292). Su fórmula es la siguiente:

$$D_x = S = \sqrt{v_x} = \sqrt{S^2}$$

O también

Donde:

$s$  = Desviación estándar

$x_i$  = Valores individuales

$n$  = Casos

$$s = \sqrt{\frac{\sum (x_i - \bar{x})^2}{n - 1}}$$

La desviación estándar mide el grado de dispersión de los puntajes con relación a la media.

### 3.8.3. Coeficiente de variabilidad.

El coeficiente de variabilidad resulta de la desviación típica y la media aritmética.

$$C.V = \frac{s}{\bar{x}}$$

Al respecto indica Moya (2005), el coeficiente de variación, significa, por tanto, el número de veces (o tanto por uno, ya que habitualmente el cociente será inferior a la unidad) que supone la desviación típica respecto a la media aritmética (p.304).

Generalmente, el coeficiente de variación es expresado en porcentajes. (Moya, 2005, p.304).

Si el porcentaje de variabilidad está por debajo del 35% entonces se dice que los puntajes son homogéneos y si está por encima del 35% entonces serán heterogéneos.

## CAPITULO IV RESULTADOS

### 4.1. Análisis de resultados

#### 4.1.1. Datos para el objetivo específico

*Tabla 1: Distribución de los egresados de la Universidad Nacional “Toribio Rodríguez de Mendoza”; a la pregunta ¿Trabaja actualmente?*

Sexo	si	%	no	%	Total
Masculino	10	12.20	72	87.80	82
Femenino	15	18.29	76	92.68	91
Total	25	14.45	148	85.55	173

*Fuente: Base de datos, anexo*

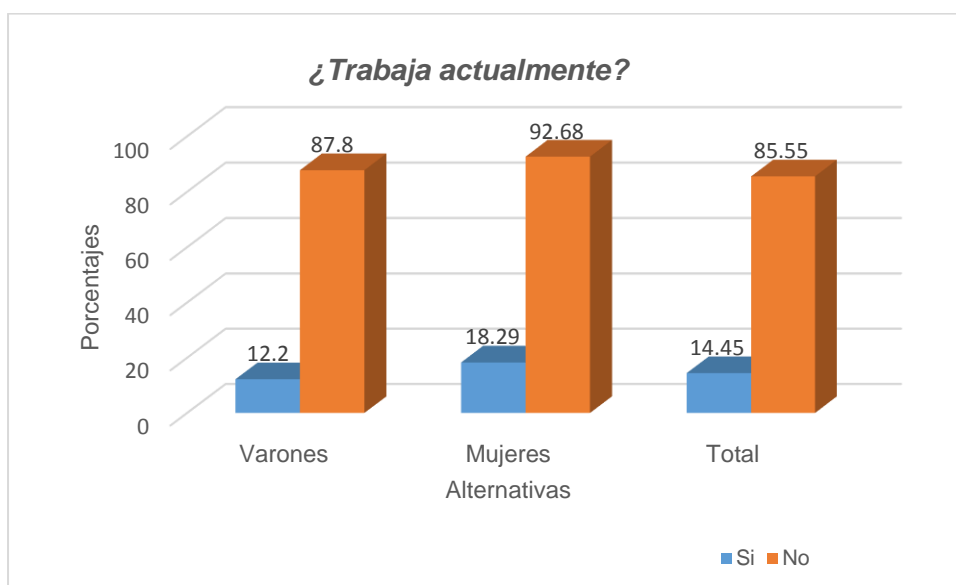


Figura 1: Las egresadas de la UNAT en un (18,29%) son las que se han insertado más en el trabajo en relación a los varones (12,20). La mayoría que han egresado no se encuentran trabajando 85,85%

*Tabla 2: Distribución de los egresados de la Universidad Nacional “Toribio Rodríguez de Mendoza”; de acuerdo a la pregunta ¿Trabajó durante sus estudios universitarios?*



Sexo	si	%	no	%	Total
Masculino	32	39.02	50	60.98	82
Femenino	24	29.27	67	81.71	91
Total	56	32.37	117	67.63	173

Fuente: Base de datos

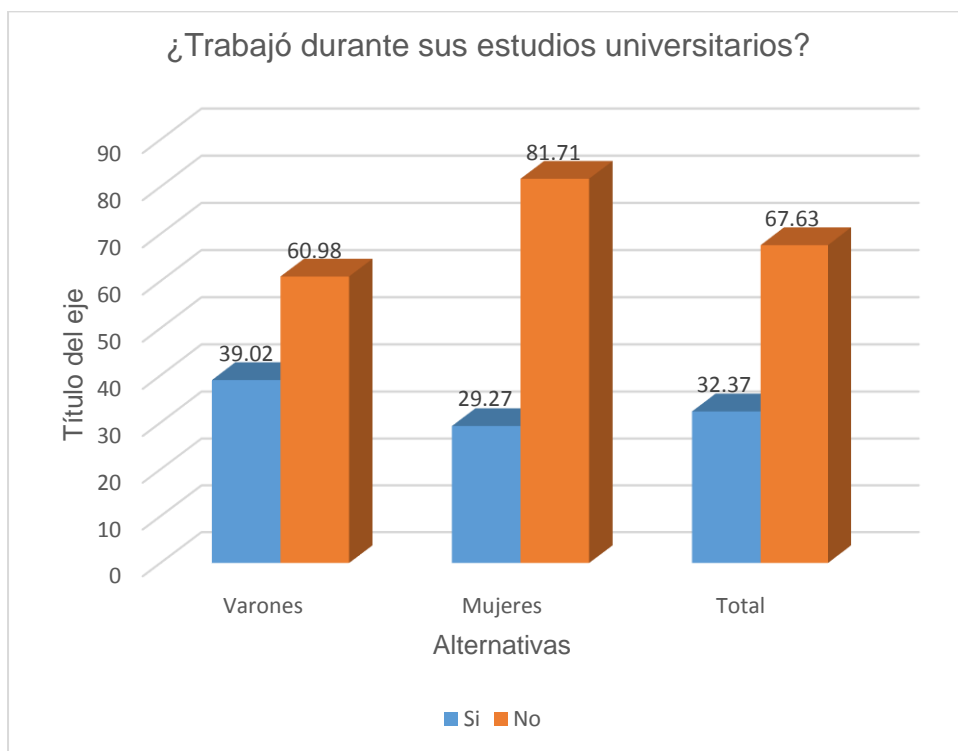
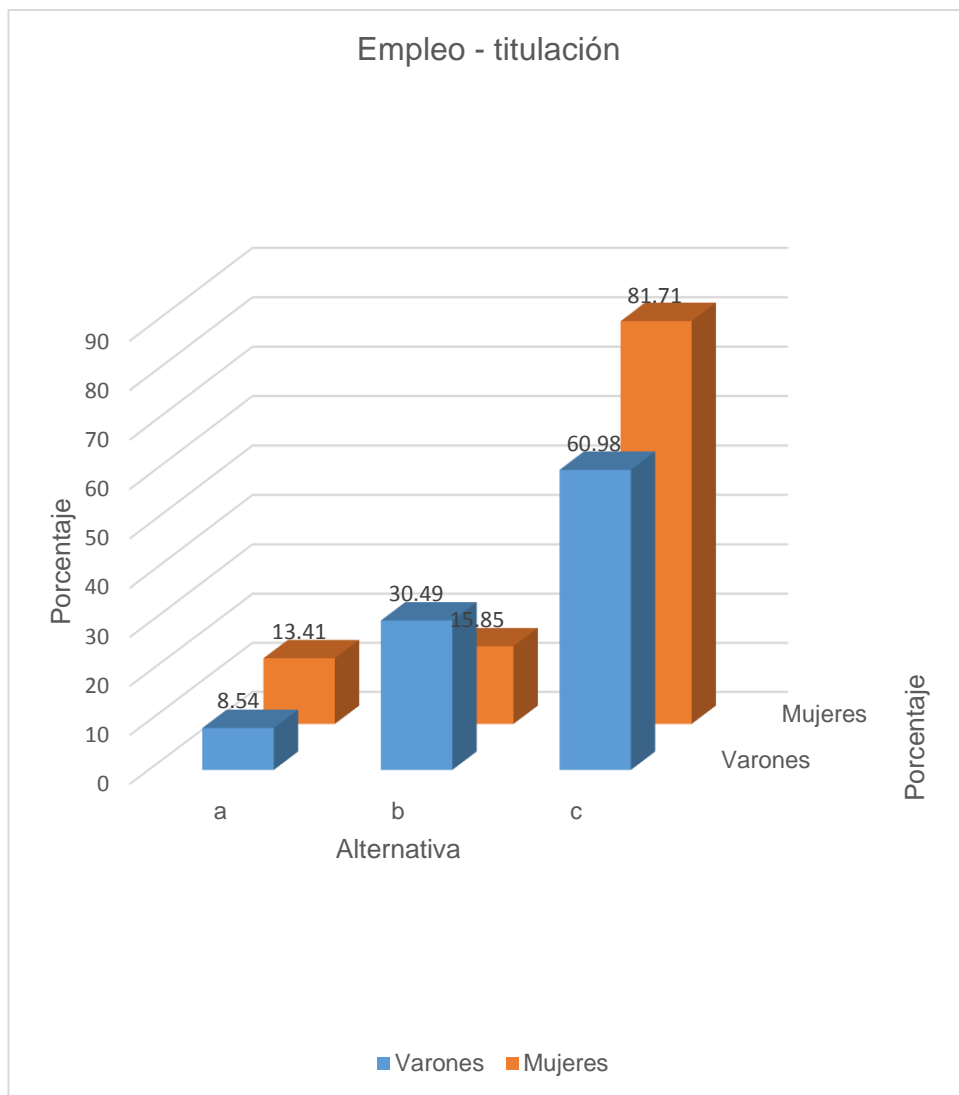


Figura 2: Los egresados de la universidad “Toribio Rodríguez de Mendoza” del año 2016 el 32,37% trabajaron paralelo a sus estudios y el 67,63% no tuvieron trabajo alguno.

Tabla 3: Distribución de los egresados de la Universidad Nacional “Toribio Rodríguez de Mendoza”; de acuerdo a la pregunta ¿Trabajó durante sus estudios universitarios?

Sexo	a	%	b	%	c	%	Total
Masculino	7	8.54	25	30.49	50	60.98	82
Femenino	11	13.41	13	15.85	67	81.71	91
Total	18	10.40	38	21.97	117	67.63	173

Fuente: Base de datos Leyenda: a – sí, pero lo encontré, b – sí, pero no lo encontré c – no busqué.



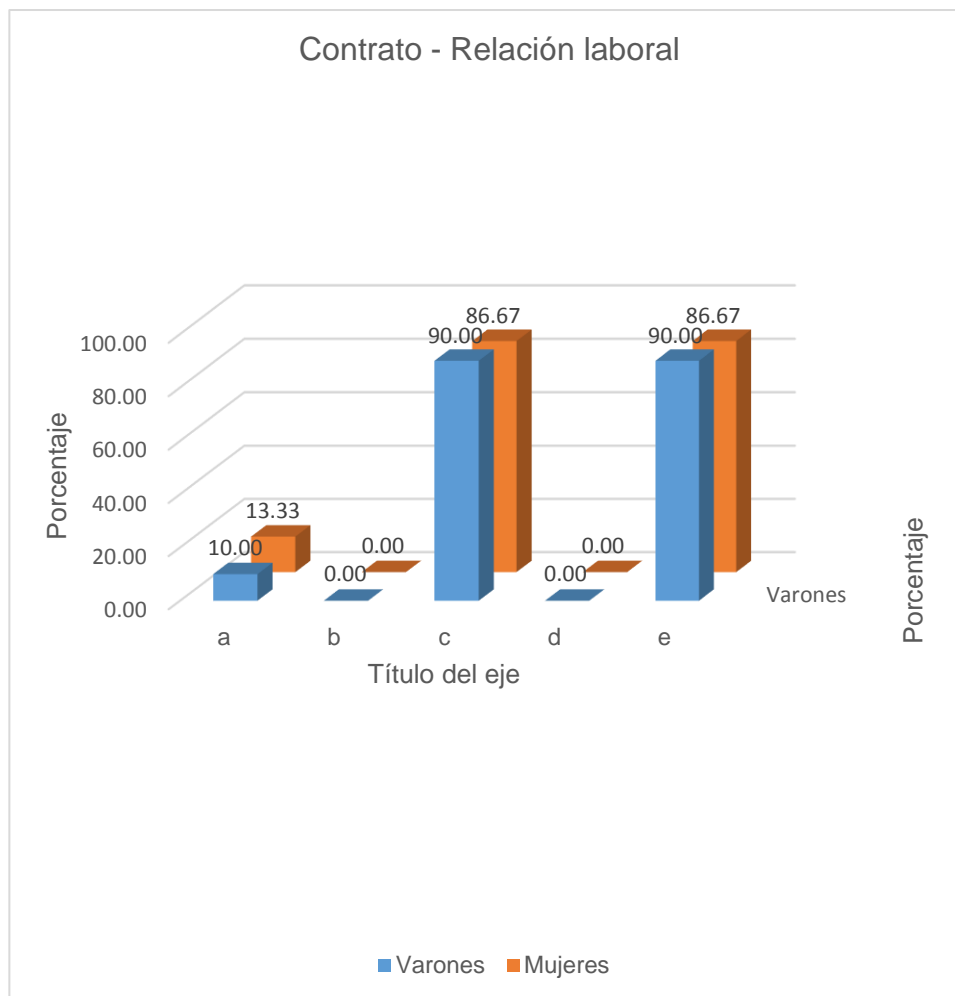
*Figura 3: Los egresados de la universidad Toribio Rodríguez de Mendoza 81,71% de mujeres y 60,98% de varones no buscaron trabajo de acuerdo a su titulación.*

*Tabla4: Distribución de los egresados de la Universidad Nacional “Toribio Rodríguez de Mendoza”; de acuerdo a la pregunta ¿En el trabajo actual qué tipo de contrato o relación laboral tiene?*

Sexo	a	%	b	%	c	%	d	%	e	%	Total
Masculino	1	10.00	0	0.00	9	90.00	0	0.00	9	90.00	10
Femenino	2	13.33	0	0.00	13	86.67	0	0.00	13	86.67	15
Total	3	12.00	0	0.00	22	88.00	0	0.00	22	88.00	25

*Fuente: Base de datos*

*Leyenda: a – fijo, b – autónomo c – temporal d – becas e – sin contrato*

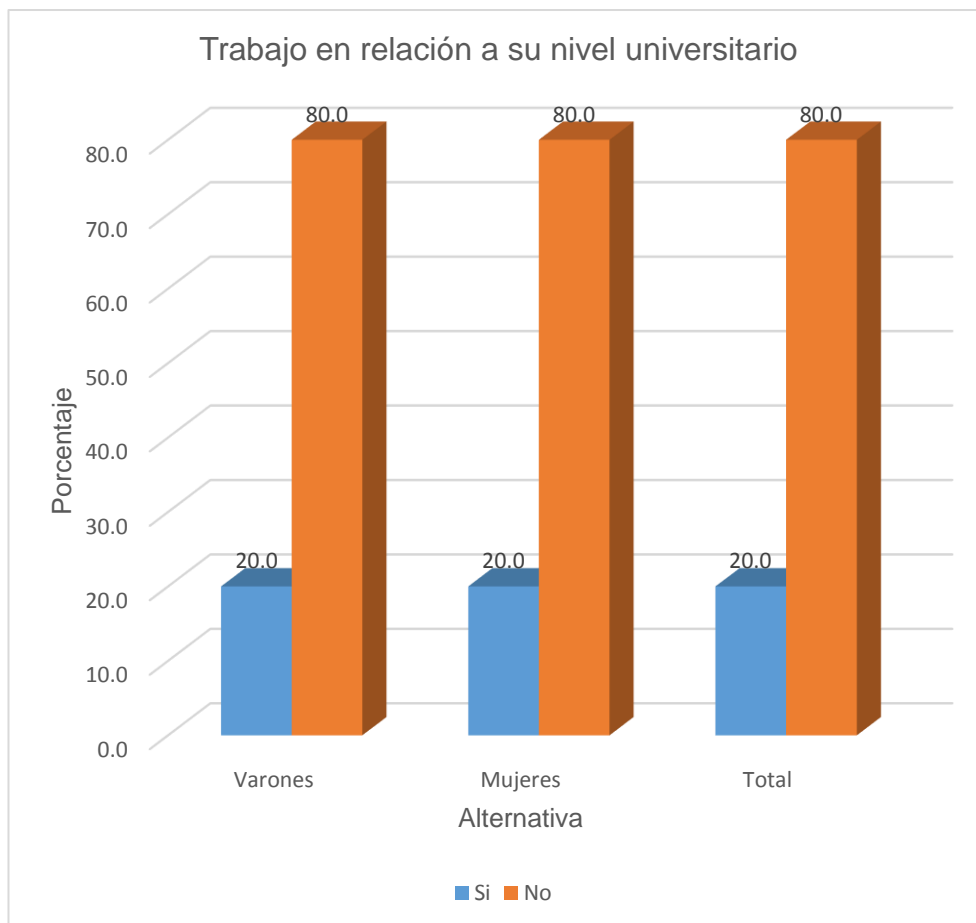


*Figura 4: Los(as) egresados de la universidad “Toribio Rodríguez de Mendoza en un 90 y 86,67% se encuentran laborando sin contrato alguno.*

*Tabla5: Distribución de los egresados de la Universidad Nacional “Toribio Rodríguez de Mendoza”; de acuerdo a la pregunta ¿Las funciones que realiza son del nivel universitario?*

Sexo	si	%	no	%	Total
Mascu	2	20.00	8	80.00	10
Femer	3	20.00	12	80.00	15
Total	5	20.00	23	13.29	25

*Fuente: Base de datos*

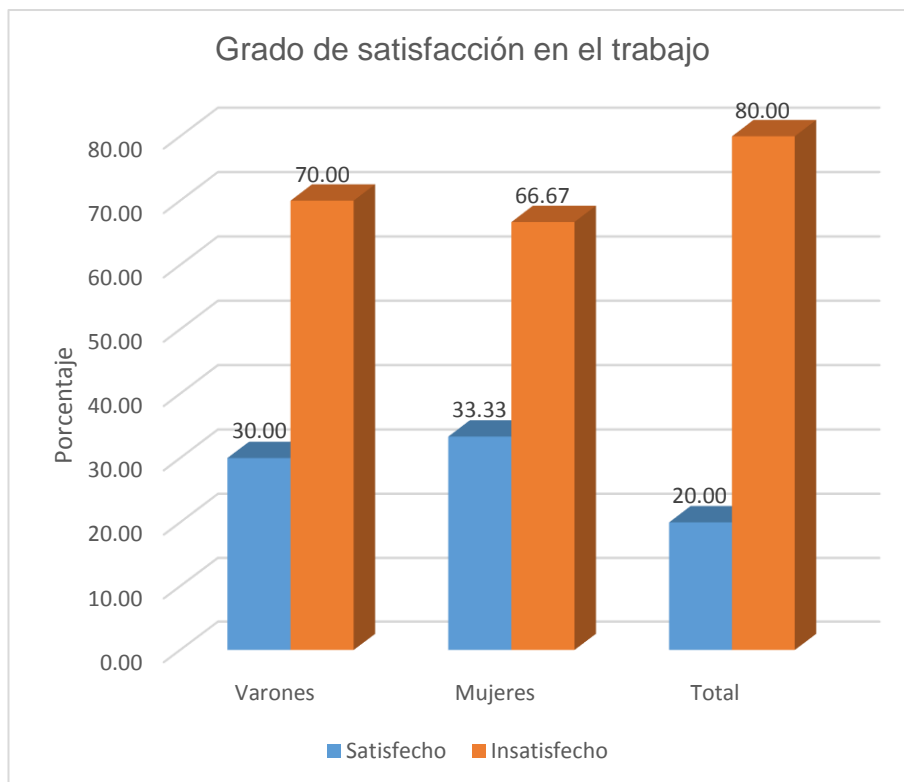


*Figura 5: Los(as) egresados de la universidad “Toribio Rodríguez de Mendoza en un 80% no se encuentran trabajando de acuerdo a su formación profesional.*

*Tabla 6: Distribución de los egresados de la Universidad Nacional “Toribio Rodríguez de Mendoza”; de acuerdo a la pregunta ¿Cuál es el grado de satisfacción en su trabajo actual?*

Sexo	Satisfecho	%	Insatisfecho	%	Total
Masculino	3	30.00	7	70.00	10
Femenino	5	33.33	10	66.67	15
Total	5	20.00	20	80.00	25

Fuente: Base de datos

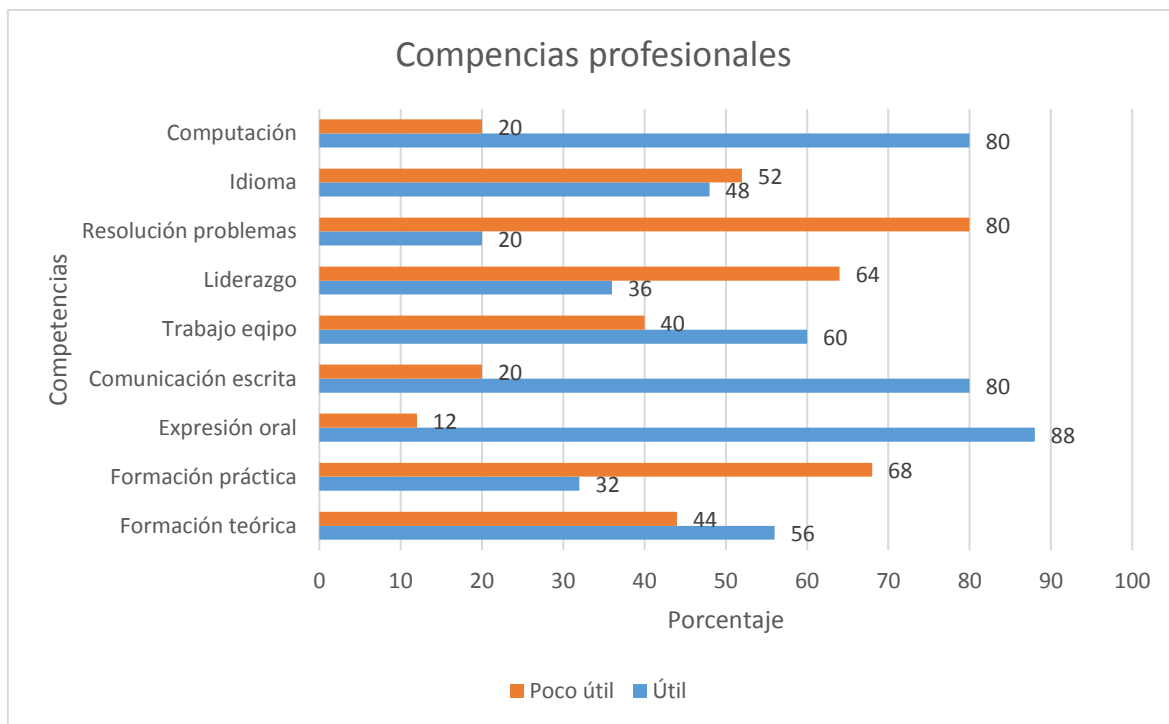


*Figura 6: Los(as) egresados de la universidad “Toribio Rodríguez de Mendoza en un 80% no se encuentran satisfechos con la labor que están desempeñando en el trabajo asignado.*

*Tabla7: Distribución de los egresados de la Universidad Nacional “Toribio Rodríguez de Mendoza”; de acuerdo a las competencias profesionales para desempeñarse en el trabajo*

Competencias	Varones				Mujeres				Total			
	útil	%	Poco útil	%	útil	%	Poco útil	%	útil	%	Poco útil	%
Formación teórica	4	40	6	60	10	66.667	5	33.33	14	56.00	11	44.00
Formación práctica	3	30	7	70	5	33.333	10	66.67	8	32.00	17	68.00
Expresión oral	8	80	2	20	14	93.333	1	6.67	22	88.00	3	12.00
Comunicación escrita	8	80	2	20	12	80	3	20.00	20	80.00	5	20.00
Trabajo en equipo	5	50	5	50	10	66.667	5	33.33	15	60.00	10	40.00
Liderazgo	4	40	6	60	5	33.333	10	66.67	9	36.00	16	64.00
Resolución de problemas	2	20	8	80	3	20	12	80.00	5	20.00	20	80.00
Idiomas: conocimiento de idiomas extranjeros	6	60	4	40	6	40	9	60.00	12	48.00	13	52.00
Informática	7	70	3	30	13	86.667	2	13.33	20	80.00	5	20.00

Fuente: Base de datos

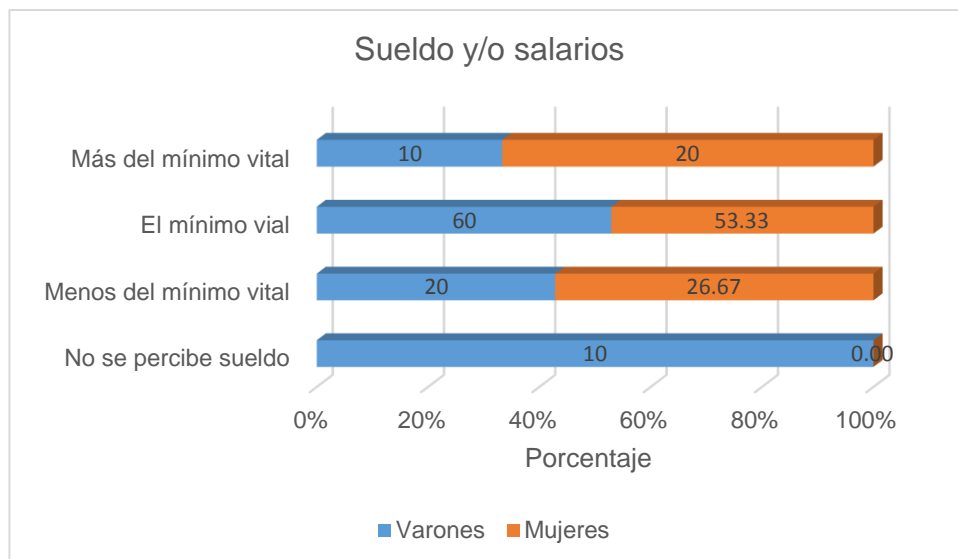


**Figura 7:** Los(as) egresados de la universidad “Toribio Rodríguez de Mendoza en un 88% indican que la expresión oral es muy importante desarrollar para desenvolverse en el trabajo.

**Tabla8:** Distribución de los egresados de la Universidad Nacional “Toribio Rodríguez de Mendoza”; de acuerdo al sueldo que perciben

Sexo	a	%	b	%	c	%	d	%	Total
Masculino	1	10.00	2	20.00	6	60.00	1	10.00	10
Femenino	0	0.00	4	26.67	8	53.33	3	20.00	15
Total	3	12.00	0	0.00	22	88.00	0	0.00	25

*Fuente: Base de datos*

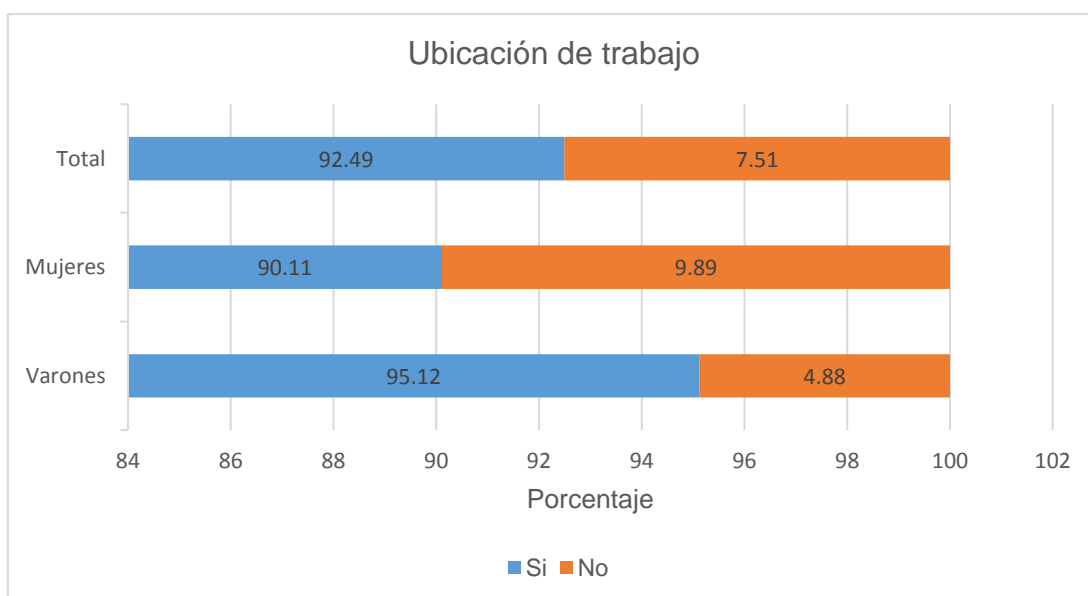


*Figura 8: Los(as) egresados de la universidad “Toribio Rodríguez de Mendoza en un 100% indican que no perciben un sueldo digno.*

*Tabla 9: Distribución de los egresados de la Universidad Nacional “Toribio Rodríguez de Mendoza”; de acuerdo a la pregunta si están buscando trabajo en la actualidad*

Sexo	si	%	no	%	Total
Masculino	78	95.12	4	4.88	82
Femenino	82	90.11	9	9.89	91
Total	160	92.49	13	7.51	173

*Fuente: Base de datos*

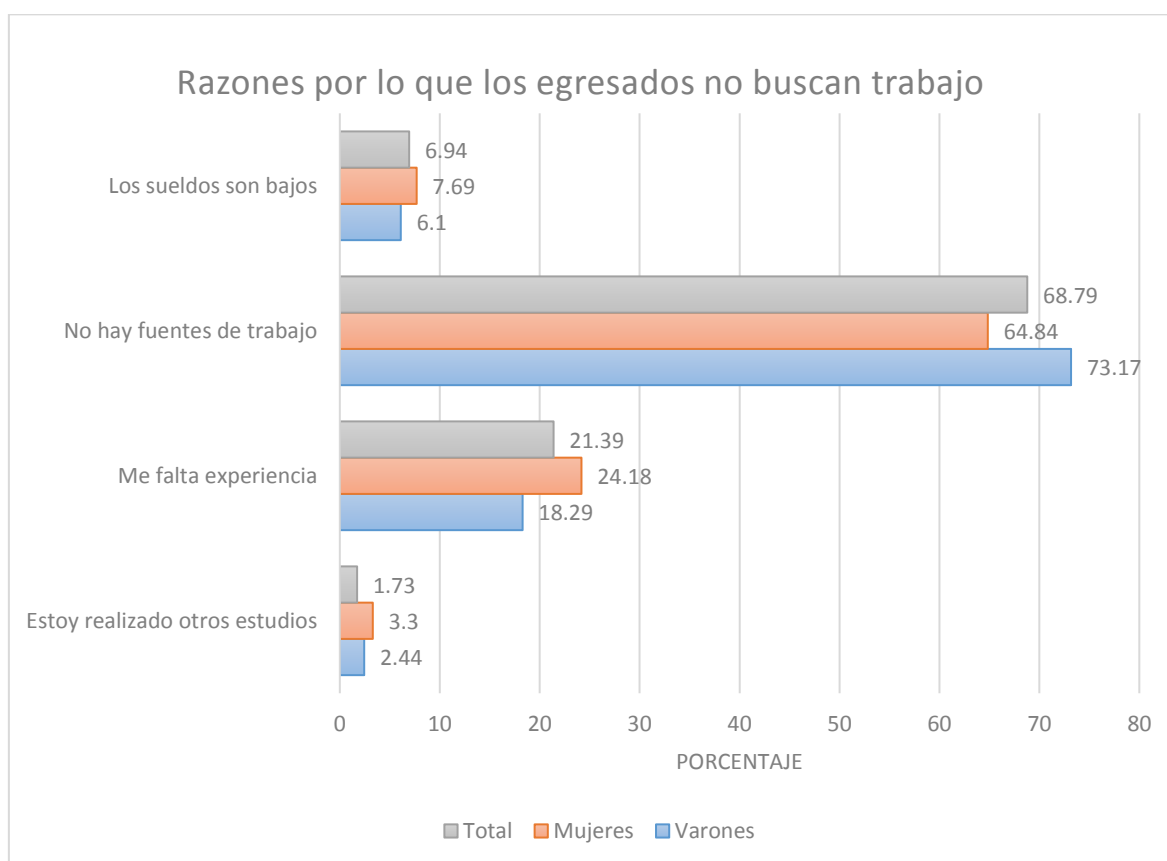


**Figura 9: Los(as) egresados de la universidad “Toribio Rodríguez de Mendoza en el 92,49% indican que en la actualidad se encuentran buscando trabajo.**

**Tabla 10: Distribución de los egresados de la Universidad Nacional “Toribio Rodríguez de Mendoza”; de acuerdo a la pregunta ¿Cuáles son los motivos por los que no busca trabajo?**

Sexo	a	%	b	%	c	%	d	%	Total
Masculino	2	2.44	15	18.29	60	73.17	5	6.10	82
Femenino	3	3.30	22	24.18	59	64.84	7	7.69	91
Total	3	1.73	37	21.39	119	68.79	12	6.94	173

*Fuente: Base de datos*



**Figura 10: Los(as) egresados de la universidad “Toribio Rodríguez de Mendoza en el 73,17% indican que en la actualidad no existe fuentes de trabajo de acuerdo a su formación profesional.**



## **4.2. Discusión de resultados**

En relación a los resultados se diagnosticó que los egresados de la Universidad “Toribio Rodríguez de Mendoza” en un 92,49% se encuentran buscando trabajo y el 73,17% indican que en la localidad en las Empresas no hay fuentes de trabajo de acuerdo a su formación profesional; datos preocupantes por lo que esto contribuirá para que los indicados trabajen en otras labores que no están preparados, por lo que las autoridades de la indicada universidad deben en primer lugar hacer un estudio de mercado y promover y/o garantizar una política de hacer convenios con los empresarios a fin de garantizar que los egresados se inserten al mundo laboral.

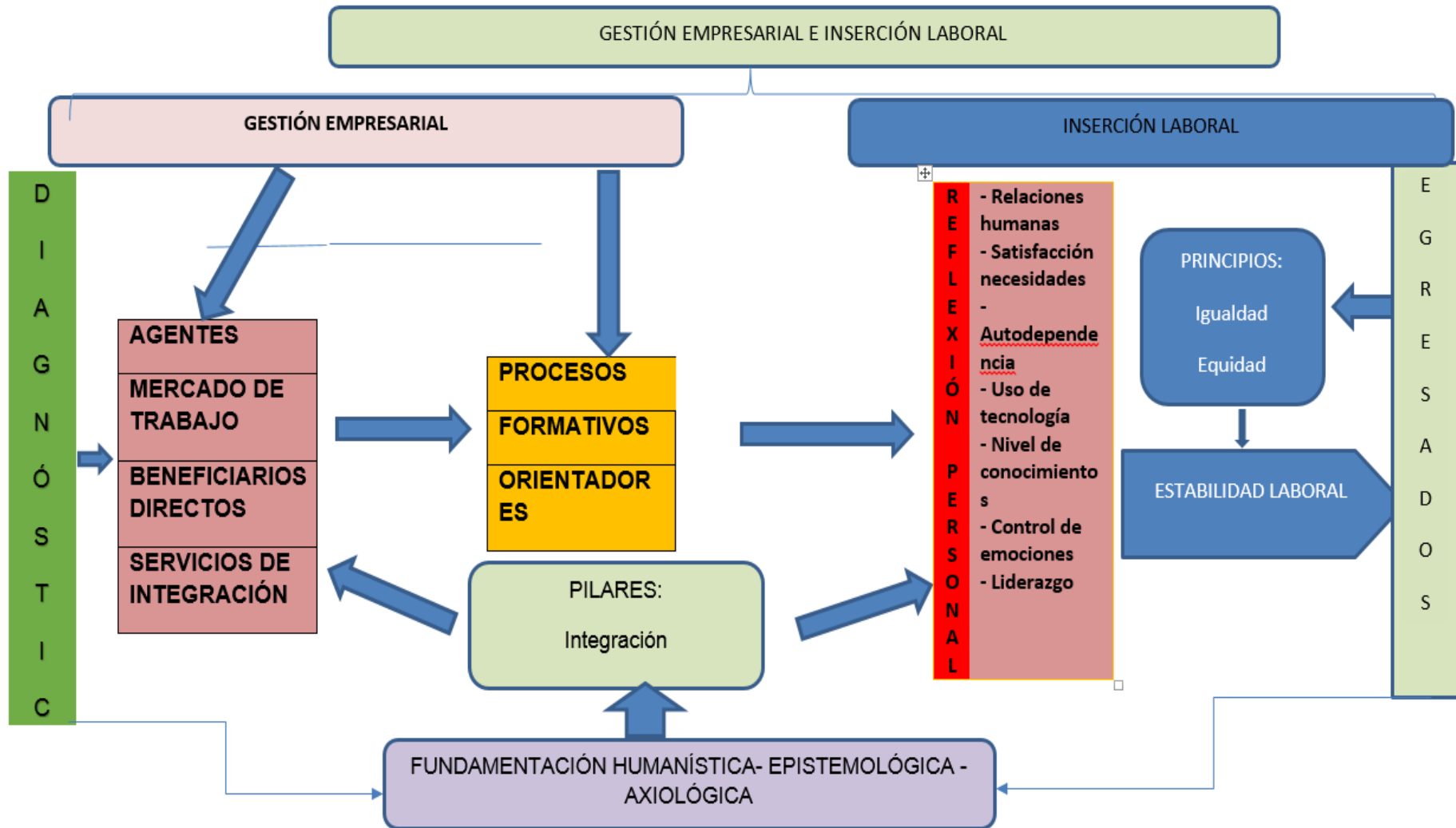
El trabajo de investigación tiene bastante similitud con Suarez (2008) el cual indica que sus necesidades formativas de los jóvenes, son percibidas como una desventaja para la inserción laboral, lo mismo indican los egresados de la universidad Toribio Rodríguez de Mendoza que hasta la fecha no han podido ubicarse en un determinado trabajo de acuerdo a su formación profesional debido a que los empresarios en las bases del concurso solicitan que para poder postular deben contar como mínimo de cinco a más años de servicio. En tal sentido cuando tendrán la experiencia solicitada si no les dan la oportunidad para que se desenvuelvan como tal.

En el presente trabajo de investigación, específicamente en el Modelo de Gestión Empresarial se consideró que los jóvenes egresados de la universidad deben capacitarse para insertarse al mundo laboral, esto quiere decir que aún no han adquirido todas las competencias para poderse desempeñar en el mundo laboral; esto coincide con el trabajo de Olmos (2011), en la que consideraron que para que se garantice la inserción laboral deben finalizar un programa de educación para el trabajo. En realidad esto es paradójica porque se entiende que han tenido muchos años en dicha formación y aún no salen consolidados para desempeñarse como tal, es por eso que existe cierta discriminación en ese sentido.

El presente trabajo también tiene cierta relación con lo planteado por Pérez de las Vaca (2015) ya que en una de sus conclusiones indica (...) el desajuste

ocupacional viene determinado por la diferencia entre la percepción de la situación de la que encuentra el egresado en el trabajo y lo que esperaba encontrar; similar perciben los egresados de la universidad Toribio Rodríguez de Mendoza al contestar en una de las preguntas que aún no están bien consolidados para asumir un reto que se les presente en un trabajo ya que carecen de algunas competencias. Por lo que es necesario que las mallas curriculares se ajusten en las universidades a fin de garantizar que los egresados están formados de acuerdo a las exigencias y expectativas de los empresarios.

#### 4.1.1. Representación gráfica del modelo de Gestión empresarial



#### **4.1.2. Introducción.**

En atención a que en las Empresas y Microempresas solamente el 5% de los egresados de la Universidad “Toribio Rodríguez de Mendoza” en el 2015 – 2016 se encuentran laborando, datos que se obtuvo a través del diagnóstico; por tanto, el investigador plantea, proponer un Modelo de Gestión Empresarial, que implica un beneficio para su empresa, porque contribuirá a los empresarios a seleccionar su personal de acuerdo a las expectativas y perfiles que lo requieran.

En El Modelo de Gestión Empresarial se encontrará una serie de técnicas y estrategias a fin de que los egresados de la Universidad Toribio Rodríguez de Mendoza tengan la oportunidad de insertarse laboralmente de acuerdo a su formación profesional.

Para la ejecución de las estrategias planteadas en el Modelo de Gestión Empresarial se plantean varias fases. La primera abarca sensibilizar a los empresarios a fin de que cambien su paradigma que tienen, en el sentido que sus empresas estarán bien dirigidas por personal que tiene experiencia.

La segunda fase es promover capacitaciones con los jóvenes egresados a fin de que logren insertarse al mundo laboral de acuerdo a las expectativas de las empresas y/o microempresas de la ciudad de Chachapoyas.

La tercera fase es motivar a los egresados a fin de que busquen un trabajo de acuerdo a su formación profesional

#### **4.1.3. Objetivos.**

##### **a. General.**

Viabilizar la inserción laboral de los jóvenes egresados de la Universidad Toribio Rodríguez de Mendoza en las diversas empresas y/o microempresas locales y/o regionales.

##### **b. Específicos.**

- 1.Sensibilizar a los empresarios de la localidad a fin de viabilizar la inserción laboral de los egresados de la universidad de la localidad.

2. Programar y desarrollar talleres con los empresarios de la localidad sobre gestión empresarial.
3. Establecer convenios con los empresarios de la localidad acerca de prever la inserción laboral de los jóvenes universitarios.
4. Capacitar a los egresados de la universidad de acuerdo a las expectativas y necesidades requeridas por la universidad.

#### **4.1.4. Teorías.**

El presente modelo está sustentada en teorías con enfoque humanístico ya que se tiene en cuenta las relaciones humanas, donde se tiene en cuenta la satisfacción de necesidades y de esta manera se estará motivando a los jóvenes a lograr un trabajo digno esto se relaciona, con la teoría del Capital humano elaborada por Becker (1983) en el sentido de que todos debemos de tener las mismas oportunidades ya que la competencia debe ser abierta y no sesgada.

#### **4.1.5. Fundamentación**

El presente modelo tendrá como base establecer un equilibrio entre los fundamentos teóricos ya que es de suma importancia que las empresas y/o microempresas estén dirigidas por personal joven, que se encuentran preparados con los últimos adelantos y tienen otra visión.

##### **4.3.5.1. Epistemológica.**

El mayor conocimiento de los egresados de la UNTRM Amazonas, debe servir para insertar laboralmente de los mismos.

##### **4.3.5.2. Sociológica.**

Los seres humanos por naturaleza somos sociales por lo que en una organización y/o empresa debemos saber relacionarnos con los demás y adecuarse a las normas y reglas que plantea la organización.

##### **4.3.5.3. Axiológica.**

En las instituciones y/o empresas debemos de saber convivir con nuestros pares, para lo cual debemos tenerlo en cuenta a todo momento de nuestro

actuar los valores, por ejemplo el respeto, la responsabilidad, la tolerancia, el compromiso

#### 4.3.5.4. Psicológica.

La psicología empresarial, genera la interrelación del ambiente con la conducta y la experiencia humana, llevando a la afirmación de que los seres humanos influyen la inserción laboral y éste a su vez los influye a ellos.

#### 4.3.6. Pilares.

Entre los pilares que destacan del modelo se basan en el saber todo lo relacionado a la inserción Laboral, en el hacer, teniendo en cuenta los procesos de gestión, en el ser de la persona (Egresados de la Universidad) con su capacidad de reflexionar sobre los costos y beneficios del problema, minimizando su impacto negativo y el poder insertar para laborar en las distintas empresas.

**Integración.** En las empresas se debe conjugar la experiencia que tienen las personas que trabajan con aquellos que recién egresan y están con los últimos adelantos a fin de garantizar que la misma tenga sostenibilidad en el tiempo. De servicio. Las empresas deben estar al servicio de todos los que lo necesitan.

#### 4.1.6. Principios.

**Igualdad.** Los empresarios no deben sesgar el ingreso de trabajadores a su empresa, cuando creen que los que tienen experiencia son aquellos que garantizan la buena marcha de la misma.

**Responsabilidad.** En las empresas se debe actuar con responsabilidad, a fin de garantizar la buena marcha de la institución.

**Equidad de oportunidades y de género.** Los empresarios deben facilitar el ingreso al trabajo a los jóvenes que recién egresan a fin de que éstos no se frustren durante su vida. Asimismo no deben tener pretensiones de inclinarse por escoger solo de un solo género

#### 4.1.7. Características del modelo.

El modelo de Gestión empresarial debe de tener la siguiente característica:

➤ Reflejar una visión holística de la realidad, es decir que se debe entender como un todo.

➤ Fomentar la equidad, de modo que les permita a los egresados responder a los desafíos y retos que tienen que enfrentar cuando se insertan al mundo laboral.

➤ Estar orientado por competencia. Las empresas y/o microempresas deben tener personal competente, que gocen de autonomía y que puedan relacionarse con sus pares.

➤ Flexible, en función a las expectativas y necesidades de la empresa.

#### 4.1.8. Contenidos

<b>Actividad</b>	<b>Objetivo de la actividad</b>	<b>Estrategia a desarrollar</b>	<b>Recursos y materiales</b>	<b>Responsables</b>	<b>Instrumentos de evaluación</b>
Realización de visitas a los empresarios	Sensibilizar a los empresarios de la localidad para que acepten a los jóvenes en el trabajo.	Visitas in situ a los empresarios		Rector de la universidad e investigador	Ficha de observación
Taller sobre el derecho al trabajo a los empresarios	Orientar a los empresarios de la localidad sobre temas laborales.	Talleres, presentación de videos y exposiciones	Uso de las TICs, mesas, depósitos, bolsas y residuos sólidos	El investigador	Ficha de encuesta
Convenios	Establecer convenios con los empresarios de la localidad	Entrevista		Rector de la universidad	Ficha de entrevista.



#### **4.1.9. Evaluación**

La evaluación del Modelo de Gestión Empresarial se realizará según los criterios indicados en la ficha de la técnica DELPHI; otorgado por 2 expertos sobre la materia. Debe tenerse en cuenta lo siguiente en cuanto a:

- Su estructura.
- Su flexibilidad
- Su pertinencia

#### **4.1.10. Vigencia del modelo.**

Se iniciará el 2017 y culminará en el 2021.

#### **4.1.11. Retos que exige el modelo.**

Estará de acuerdo a los cambios del mundo globalizado en la que las oportunidades deben ser abiertas para todos(as) de acuerdo a las nuevas exigencias que lo ameritan.

## **CONCLUSIONES**

1. Se diagnosticó que el 95 % de egresados de la Universidad “Toribio Rodríguez de Mendoza aún no se han insertado al mundo laboral.
2. Se identificó las teorías que fundamentan al presente trabajo de investigación, son las de enfoque humanista y las de Capital Humano.
3. Se diseñó el Modelo de Gestión Empresarial se caracteriza por su pertinencia, flexibilidad que es viable para que los egresados de la universidad se inserten al mundo laboral.
4. Se validó el Modelo de Gestión Empresarial se caracteriza por su pertinencia, flexibilidad que es viable para que los egresados de la universidad se inserten al mundo laboral.

### **SUGERENCIAS**

1. A los empresarios de la ciudad de Chachapoyas para que analicen la Propuesta del Modelo de Gestión empresarial y lo pongan en acción.
2. A las autoridades de la Universidad “Toribio Rodríguez de Mendoza” para que analicen sus mallas curriculares a fin de ver si son pertinentes o deben ajustarlas a fin de que esté acorde con las exigencias y expectativas de los empresarios de la ciudad de Chachapoyas.
3. Al Rector de la Universidad “Toribio Rodríguez de Mendoza” a fin de que haga convenios con los Empresarios en las que viabilice la inserción al trabajo de sus egresados.
4. Sugerir a los empresarios locales, que brinden trabajo a los egresados de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, para que los mismos con sus enseñanzas ganadas teóricamente en las aulas, lleven a campo y ayuden a mejorar técnicamente, elevando la producción de las pequeñas y medianas empresas, del mismo modo que a mas producción más trabajo y mayor mano de obra.

## REFERENCIAS

- Anzorena, O. (abril de 2011). *8 dimensiones en la evolución de la gestión empresarial*. Recuperado el 12 de septiembre de 2016, de <http://www.gestiopolis.com/8-dimensiones-en-la-evolucion-de-la-gestion-de-empresas/>
- BARONE, C. (1997). Los vínculos del adolescente en la era posmoderna. Buenos Aires: Paulinas.
- BASTARDO, F. A. (Mayo de 2010). *Monografias.com*. Obtenido de <http://www.monografias.com/trabajos-pdf4/modelo-gestion-administracion-y-control-proyectos-impesa-caribe-ca/modelo-gestion-administracion-y-control-proyectos-impesa-caribe-ca.pdf>
- Boyd, C. (julio - diciembre 2014). Decisiones de inserción laboral: el caso de los jóvenes rurales peruanos. *Economía*, XXXVII(74), pp.9-40. Obtenido de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/economia/article/viewFile/11412/11929>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL]. (8 de 2007). La inserción laboral de los jóvenes: Características, tensiones y desafíos. (J. Weller, Ed.) *Revista de la CEPAL*, 6182.
- Dávila Rodríguez, M. A. (2 de 2000). *La inserción laboral de los jóvenes españoles*. Recuperado el 12 de 9 de 2016, de <http://pendientedemigracion.ucm.es/info/ec/jec7/pdf/com2-2.pdf>
- Gobierno Regional de Amazonas [PER]. (2009). *Plan de Desarrollo Regional Concertado 2009 - 2021*. Chachapoyas, Perú. Obtenido de [http://www.regionamazonas.gob.pe/sede/intranet/archivos/documentos/transparencia/5\\_plan%20concertado1.pdf](http://www.regionamazonas.gob.pe/sede/intranet/archivos/documentos/transparencia/5_plan%20concertado1.pdf)
- Hernández Palma, H. G. (1 de 5 de 2011). *La gestión empresarial, un enfoque del siglo XX, desde las teorías administrativas científicas, funcional, burocrática y de relaciones humanas*. Recuperado el 12 de 9 de 2016, de <file:///H:/GARI%20GARCIA/Dialnet-LaGestionEmpresarialUnEnfoqueDelSigloXXDesdeLasTeo-3875234.pdf>

- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2012). *Políticas Nacionales de Empleo* (2° ed.). Lima: Corporación Creagrama.
- MTPE. (2004). Diagnostico del desempleo juvenil. Perú, Lima, Lima.
- Navarro Cendejas, J. (2013). *Universidad y mercado de trabajo en Cataluña: un análisis de la inserción laboral de los titulados universitarios*. Tesis Doctoral (publicada), Universidad Autónoma de Barcelona, España, Barcelona. Obtenido de [https://ddd.uab.cat/pub/tesis/2014/hdl\\_10803\\_134648/jnc1de1.pdf](https://ddd.uab.cat/pub/tesis/2014/hdl_10803_134648/jnc1de1.pdf)
- NU.CEPAL. (2003). *Macroeconomía del desarrollo*. Cepal.
- Oficina Internacional del Trabajo [OIT]. (agosto 2004). *Tendencias Mundiales del Empleo Juvenil*. Ginebra.
- Olmos Rueda, P. (2011). *Orientación y formación para la integración laboral del colectivo jóvenes vulnerables: La inserción laboral mediante estrategias de empleabilidad*. Tesis Doctoral (publicada), Universidad Autónoma de Barcelona, España, Barcelona.
- Pérez de las Vacas Aparicio, C. (2015). *Inserción laboral de universitarios desde la perspectiva psicosocial*. Tesis Doctoral (publicada), Universidad de Extremadura.
- Red Esapola de Agencias de Calidad Universitaria [REACU]. (2012). *Propuesta de indicadores de inserción laboral*. Recuperado el 12 de 9 de 2016, de [http://www.aragon.es/estaticos/GobiernoAragon/ACPUA/Documentos/Ar eas\\_Prospectiva/120321%20Indicadores%20IL%20REACU%20FINAL.p df](http://www.aragon.es/estaticos/GobiernoAragon/ACPUA/Documentos/Ar eas_Prospectiva/120321%20Indicadores%20IL%20REACU%20FINAL.pdf)
- Suárez Sandomingo, J. A. (2008). *La inserción sociolaboral de los jóvenes tutelados: El programa mentor en Galicia*. Tesis Doctoral (publicada), Universidad de Santiago de Compostela, Santiago, Chile, Santiago de Compostela. Recuperado el 9 de 9 de 2016, de <http://www.apega.org/attachments/article/390/La%20inserci%C3%B3n%20sociolaboral%20de%20los%20j%C3%B3venes%20tutelados.%20El%20Programa%20Mentor%20de%20G~.pdf>

Weller. (4 de setiembre de 2016). *En eumed.net*. Obtenido de  
<http://www.eumed.net/libros-gratis/2013/1250/problematica-insercion-laboral-america-latina.html>

## **ANEXOS**

### **INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

Según Red Esapola de Agencias de Calidad Universitaria [REACU], (2012)  
(p.6)

#### **Cuestionario**

Joven y/o señorita reciba mi cordial saludo la presente, estamos realizando una encuesta a fin de recabar información acerca de la reinserción laboral, favor contestar con sinceridad, los datos recogidos no serán divulgados, se los cuidará con bastante cautela.

##### **1. ¿Trabaja actualmente?**

- a) Si ( )
- b) No ( )

##### **2. ¿Trabajó durante sus estudios universitarios?**

- a) Si ( )

2.1. ¿El último trabajo que tuvo durante sus estudios universitarios era?

A tiempo parcial ( )

A tiempo completo ( )

2.2. ¿Estaba relacionado con los estudios que cursaba?

Si ( )

No ( )

- b) No

**3. ¿Ha buscado un empleo relacionado con su titulación tras la finalización de sus estudios?**

- a) Si, y lo encontré ( )
- b) Si, pero no lo encontrado ( )
- c) No he buscado ( )

**4. ¿En el trabajo actual que tipo de contrato o relación laboral tiene?**

- a) Fijo ( )
- b) Autónomo ( )
- c) Temporal ( )
- d) Becario en prácticas ( )
- e) Sin contrato ( )

**5. ¿Las funciones que realiza en su trabajo son del nivel universitario?**

- a) Si ( )

5.1. ¿Son específicas de su titulación ( )

Si ( )

No ( )

- b) No ( )

**6. Podría indicar ¿Cuál es su grado de satisfacción con el trabajo actual?**

**Desde 1 - muy insatisfecho hasta 5 -muy satisfecho**

	1	2	3	4	5
Satisfacción con el trabajo actual					



7. Valore la utilidad para desempeñar su trabajo de las siguientes competencias. Desde 1 muy poco útil hasta 5 – muy útil.

	1	2	3	4	5
Formación teórica					
Formación práctica					
Expresión oral					
Comunicación escrita					
Trabajo en equipo					
Liderazgo					
Resolución de problemas					
Idiomas: conocimiento de idiomas extranjeros					
Informática					
Creatividad					
Capacidad para el aprendizaje					

8. ¿Nos puede indicar en qué intervalo salarial se sitúa su sueldo mensual neto?

- a) No se percibe salario ( )
- b) Menos del mínimo vital ( )
- c) El mínimo vital ( )
- d) Más del mínimo vital ( )

9. ¿Actualmente está buscando trabajo?

- a) Si ( )
- b) No ( )

10. ¿Puede indicar las razones por las cuáles no busca trabajo, de acuerdo a su preparación en la universidad?

- a) Estoy realizando otros estudios ( )
- b) Me falta experiencia ( )
- c) No hay fuentes de trabajo ( )
- d) Los sueldos son bajos ( )

## BAREMACIÓN

Ítems	Alternativa	Valoración
1	Si	2
	No	1
2	Si	2
	No	1
3	a	3
	b	2
	c	3
4	a	5
	b	4
	c	3
	d	2
	e	1
5	Si	2
	No	1
6	5	4
	4	4
	3	3
	2	2
	1	1
8	a	1
	b	2
	c	3
	d	4
9	a	2
	b	3
	c	1
10	Si	2
	No	1

Capacidad	Alternativa	Valoración
Formación técnica	1	1
	2	2
	3	3
	4	4
	5	5
Formación práctica	1	1
	2	2
	3	3
	4	4
	5	5
Expresión oral	1	1
	2	2
	3	3
	4	4
	5	5
Comunicación escrita	1	1
	2	2
	3	3
	4	4
	5	5
Trabajo en equipo	1	1
	2	2
	3	3
	4	4
	5	5
Liderazgo	1	1
	2	2
	3	3
	4	4
	5	5
Resolución de problemas	1	1
	2	2
	3	3
	4	4
	5	5
Idionas	1	1
	2	2
	3	3
	4	4
	5	5

Informática	1	1
	2	2
	3	3
	4	4
	5	5
Creatividad	1	1
	2	2
	3	3
	4	4
	5	5
Capacidad para el aprendizaje	1	1
	2	2
	3	3
	4	4
	5	5

Nivel	Escala
Inicio	[00-28]
Proceso	[29-58]
Logrado	[59-89]

## PANEL FOTOGRAFICO

**FOTO N°1: APLICACIÓN DEL CUESTIONARIO A LOS EGRESADOS DE LA UNTRM-A**



**FOTO N°2: APLICACIÓN DEL CUESTIONARIO A LOS EGRESADOS DE LA UNTRM-A**



**FOTO N°3: APLICACIÓN DEL CUESTIONARIO A LOS EGRESADOS DE LA UNTRM-A**



**FOTO N°4: APLICACIÓN DEL CUESTIONARIO A LOS EGRESADOS DE LA UNTRM-A**





**FOTO N°5: APLICACIÓN DEL CUESTIONARIO A LOS EGRESADOS DE LA UNTRM-A EN SU CENTRO LABORAL**



**FOTO N°6: APLICACIÓN DEL CUESTIONARIO A LOS EGRESADOS DE LA UNTRM-A EN SU CENTRO LABORAL**

